



Bilancio Sociale  
2022

Fondazione ENGIM  
Lombardia



# Indice

Lettera del Presidente	5
Nota metodologica	9
Il 2022 in numeri	12
<b>1 La nostra identità</b>	
1.1 Chi siamo	17
1.2 Storia e cammino	25
1.3 Missione e valori	29
1.4 Stakeholder	30
Lettera del Direttore Nazionale	33
1.5 Strategia e obiettivi	36
1.6 Sostenibilità	40
<b>2 ENGIM Lombardia</b>	
Lettera del Direttore Generale	43
2.1. La Fondazione	47
2.2. Governo e struttura	50
2.3. Le persone	58
2.4. Le sedi	67
<b>3 Attività e risultati</b>	
3.1 La formazione	69
3.2 Filiere formative	87
I risultati della formazione	90
3.3 I nostri modelli innovativi	97
3.4 Orientamento e servizi al territorio	103
3.5 Orizzonti internazionali	109
<b>4 Risorse economiche</b>	
4.1 Bilancio di esercizio	119
4.2 Dati economici di ENGIM in Italia e nel mondo	122
<b>5 La nostra rete</b>	
5.1 I partner	125
<b>ENGIM in numeri</b>	128
<b>Monitoraggio organo di controllo</b>	132
<b>Annex</b>	134



## Un'alleanza dei fragili



Padre **Antonio Teodoro Lucente CSJ**  
Presidente Fondazione ENGIM

*Cercare il senso di sé nella relazione con gli altri, riscoprire la condivisione, riproporre in modo appassionato la reciproca comprensione. In un periodo di ripiegamento e di compiacimenti narcisistici, quando il prossimo viene visto soprattutto come scenario che dovrebbe solo confermare il proprio io, è la dimensione del noi ad animare ENGIM.*

*Valori, obiettivi, attività, rete di collaborazioni e partnership, trasparenza e incisività dei nostri progetti, responsabilità sociale, sostenibilità integrale: il segno fondamentale, il messaggio guida, è una **cura speciale per il bene comune**. Per costruire ponti tra mondi, persone e prospettive culturali diverse grazie al dialogo e all'attenzione verso chi è messo ai margini.*

*È il lavoro, un lavoro che sia veramente ed essenzialmente umano, la sfida cui oggi siamo chiamati. Prioritario, per ENGIM, è contribuire a creare un futuro basato su condizioni lavorative dignitose e su una contrattazione collettiva coerente con una rinnovata e piena visione di welfare.*

*Promozione del bene comune e protezione sociale, nella nostra lunga e feconda esperienza come Fondazione e comunità murialdina, devono camminare assieme e reggersi sulla partecipazione attiva di una **pluralità di soggetti**. A un tale impegno non è d'ostacolo, anzi, la consapevolezza delle fragilità di ciascun individuo in quest'epoca di grandi tormenti e di straordinarie opportunità.*

*Purtroppo, in una stagione permeata dall'ossessione di una vita senza ostacoli e dal consumo di un godimento senza limiti, la vulnerabilità appare molto spesso una vergogna da nascondere. Credo sia, invece, un varco per ricostruire legami sociali autentici al posto di solitudini atomizzate e di una crescente insensibilità verso un'umanità trattata come scarto. Sta in un'alleanza dei fragili la strada per un **umanesimo universale**.*

*«Oggi tutto entra nel gioco della competitività e della legge del più forte, dove il potente mangia il più debole. Come conseguenza di questa situazione, grandi masse di popolazione si vedono escluse ed emarginate: senza lavoro, senza prospettive, senza vie di uscita».*

Evangelii Gaudium, n. 53

Perciò guardiamo con forte preoccupazione a quelle situazioni ingiuste o scorrette che incidono sui rapporti di lavoro e li rendono soggiogati all'idea di facilitare l'esclusione sociale o di violare i diritti fondamentali dei lavoratori. Il profitto e il consumo non si possono considerare elementi indipendenti, variabili autonome della vita economica.

La pandemia ci ha tragicamente ricordato che **non esistono differenze né confini** tra quanti soffrono. Siamo tutti fragili e tutti, al tempo stesso, creature di grande valore. È giunto ormai il momento di eliminare le disuguaglianze, di curare l'ingiustizia che sta minando la salute dell'intera famiglia umana.

Nelle sperimentazioni delle imprese formative, realtà ormai consolidate e sostenibili nelle nostre comunità educative e nella stessa proposizione dell'apprendistato, è necessario mettere in pratica una concezione del lavoro a cui ENGIM intende contribuire, con il pensiero e con l'azione, nella consapevolezza che se il lavoro è una relazione, allora deve includere la dimensione della cura.

Un lavoro che non si prende cura, che distrugge la creazione, che mette in pericolo la sopravvivenza delle generazioni future, non è rispettoso della dignità dei lavoratori, non si può considerare dignitoso.

È nello sviluppo di una **cultura della solidarietà**, nel contrasto alla cultura dello scarto, vera radice di molte disuguaglianze, che si gioca la speranza di un futuro diverso.

Ma la politica, per esserne all'altezza, non deve concentrarsi sulla coltivazione dell'immagine dei leader, non deve essere schiava dei sondaggi di opinione, non deve fornire solo risposte con riferimento solo all'immediato.

La scomparsa di un orizzonte toglie alla polis la capacità di elaborare e costruire oltre un presente ristretto, fa da incubatrice al populismo che semplifica la realtà e rinvia scelte impopolari, o ne persegue un'alternativa con una soluzione tecnocratica anziché facendo leva sul confronto e sulla partecipazione dei cittadini.

Andare controcorrente costruendo logiche pazienti che smontino queste miopi distorsioni della democrazia. ENGIM chiama alla responsabilità governi, imprenditori e sindacati sapendo di poter contare sull'eredità della sua storia, che rappresenta ancora una risorsa di fondamentale importanza. Ma oggi siamo chiamati noi stessi a sintonizzarci sul dinamismo della società e a **promuovere l'inclusione di attori meno tradizionali**, portatori di impulsi alternativi, innovativi.

Ricordiamo alle imprese la loro vera vocazione: produrre ricchezza al servizio di tutti. E ricordiamo a tutti noi di non lasciarci rinchiudere in "camicie di forza" ideologiche ma di focalizzarci sulle situazioni concrete dei quartieri e delle comunità dove operiamo, affrontando al tempo stesso questioni legate alle politiche economiche più vaste e alle macrorelazioni di un mondo globalizzato e frantumato.

Dobbiamo sorvegliare le mura della città del lavoro, come una guardia che protegge sia quelli che sono dentro sia quelli che stanno fuori. La nostra vocazione è anche di **proteggere quanti ancora non hanno diritti**, sono esclusi sia dal lavoro sia dalla democrazia. I nostri centri formativi, nella transizione digitale in atto, saranno chiamati a trasformazioni importanti insieme alle imprese e da ciò dipenderà la nostra coerenza di mission e di visione.

**Non c'è ENGIM senza condivisione:** in un tempo in cui si impone il mito individualista, rispondiamo con una governance diffusa aprendo le porte alla fraternità; si condivide ciò che si ha e si è, ma soprattutto ciò che non si ha e non si è, si condivide la propria pochezza, il proprio limite, la propria ferita, la propria gioia, i propri talenti.

**Non c'è ENGIM senza ospitalità:** l'accoglienza ci mette sempre alla prova, ci fa rinunciare in partenza alla pretesa di tenere tutto sotto controllo, trasforma l'altro nel mio prossimo, facendogli posto nella mia vita la cambia radicalmente.

**Non c'è ENGIM senza inter-indipendenza:** è il dialogo la manifestazione più alta della nostra dignità umana e della gioia di vivere, il bisogno esistenziale che ci aiuta a uscire dall'alienazione tipica di quest'epoca della comunicazione globale.





## Nota metodologica



**Avvocato Gabriele Sepio**  
**Giurista, esperto normative ETS**

*Il bilancio sociale della Fondazione ENGIM giunge quest'anno alla sua quarta edizione.*

*Il documento nasce da un senso di responsabilità verso gli stakeholder e conferma l'impegno dell'organizzazione a promuovere processi di partecipazione attiva e comunicazione sociale.*

*Il percorso di rendicontazione intrapreso nel 2019 dalla sede nazionale ha coinvolto negli anni successivi anche le fondazioni regionali presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto.*

*In questo contesto, il bilancio sociale ha contribuito a rafforzare il processo di rinnovamento dell'ente che con l'introduzione della Riforma del Terzo settore ha scelto di prendere parte attivamente alle innovazioni introdotte da quest'ultima.*

*Il bilancio sociale, o Annual Report, presenta le attività, i progetti, le strategie e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2022 con l'obiettivo di fornire negli anni un quadro sempre più dettagliato dell'impatto sociale generato. Lo sforzo che si perfeziona ogni anno, infatti, è quello di misurare i risultati delle attività attraverso indicatori di prestazione comuni a tutte le Fondazioni il più possibile universali e confrontabili, nello spazio e nel tempo.*

*Con riferimento alla struttura, si è scelto di dedicare il primo capitolo all'identità dell'Ente, con un focus sugli obiettivi e la strategia a livello nazionale, per proseguire con un'ampia narrazione delle attività e dei risultati locali. Tra le attività di interesse generale che definiscono gli enti del Terzo settore (ETS) un ruolo primario è infatti affidato – in attuazione dei principi di sussidiarietà e solidarietà – proprio alla formazione professionale, alle politiche attive del lavoro e alla cooperazione internazionale. La qualifica di ente del Terzo settore appare pertanto, quella più adeguata a*

rapresentare il ruolo del mondo ENGIM e le sue prospettive di sviluppo, tenuto conto del percorso ormai consolidato nell'ambito della formazione professionale e delle nuove prospettive che la riforma offre nella fondamentale sinergia tra il "primo" e il Terzo settore.

Come già ricordato nelle precedenti edizioni, la Fondazione ENGIM nazionale ha portato a termine, il 12 ottobre 2020, la trasformazione dell'ente da associazione non riconosciuta a Fondazione, anche nella prospettiva dell'adozione della qualifica di ETS. Ad oggi, la Fondazione Nazionale è iscritta – in quanto ONG – alla Anagrafe delle Onlus e si iscriverà, in base al regime transitorio previsto dalla Riforma, nel Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS). Le cinque Fondazioni regionali hanno già perfezionato, nel corso del 2022, la procedura di iscrizione al RUNTS, adottando la nuova qualifica di ETS.

Il bilancio sociale è redatto in conformità alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli Enti del Terzo settore, adottate con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 4 luglio 2019, in ottemperanza all'art. 14 comma 1 del Codice del terzo settore (D.lgs. 117/2017). Il documento richiama inoltre i principi della Global Reporting Iniziative (GRI) che costituiscono il punto di riferimento a livello nazionale e internazionale per la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario.

Con riferimento alle tematiche riguardanti il contributo agli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, nel 2022 è stato possibile mappare il livello di implementazione delle "azioni di sostenibilità" dell'Ente all'interno di ciascun Centro Pilota.

L'intera redazione del bilancio sociale 2022 ha coinvolto attivamente i referenti interni in un processo strutturato per il reperimento delle informazioni e l'identificazione dei contenuti nel rispetto dei principi previsti dalle linee guida ministeriali.



# Il 2022 in numeri\*

## Formazione professionale



**558**  
corsi attivi



**8.382**  
allievi giovani e adulti

**8,41/10**  
livello  
gradimento

**155**  
apprendistati  
attivati

**42**  
allievi in mobilità  
all'estero

**79%**  
allievi occupati  
dopo il diploma

## Servizi al lavoro e alle imprese

**1.308** utenti  
SAL

**710** inserimenti  
in azienda

**485** tirocini

**216** inserimenti  
lavorativi

**135**  
corsi per  
aziende



**3.383**  
ore  
di formazione

**1.070**  
utenti  
iscritti

## Cooperazione internazionale



**85** progetti internazionali  
in **17** paesi

**79** volontari in **8** paesi



**3,7 Mln**  
per progetti di cooperazione  
allo sviluppo



**oltre 44 mln€**  
ricavi e proventi

**41 Mln**  
da attività istituzionale

**3 Mln**  
altri ricavi



**1.182** persone che lavorano in ENGIM

**681** dipendenti in Italia



**83%** ha un contratto a  
tempo indeterminato



**55%** sono donne

**1** Fondazione nazionale e ONG **5** Fondazioni regionali



**In Italia**

**30** sedi formative

**15** sportelli servizi al lavoro

**9** imprese formative



**Nel mondo**

**10** sedi principali

**21** sedi di progetto

**21** sedi di Scu

\*Dati complessivi relativi all'attività svolta in Italia e nel mondo dalla Fondazione ENGIM e dalle fondazioni regionali: ENGIM Emilia Romagna, ENGIM Lazio, ENGIM Lombardia, ENGIM Piemonte, ENGIM Veneto.



**ENGIM**

Formazione Orientamento  
Cooperazione

# La nostra identità

## 45 anni di storia



- 1977 costituzione
- 2019 trasformazione in Fondazione
- 2022 iscrizione al RUNTS

## 6 Fondazioni ENGIM



presenti in  
6 regioni d'Italia  
15 Paesi del mondo



## 9 Imprese formative ENGIM



## 5 Centri Pilota ENGIM

## FORMAZIONE

### Servizi al lavoro

## ORIENTAMENTO

### servizi alle imprese

## COOPERAZIONE INTERNAZIONALE



# 3

aree strategiche  
di sviluppo

1. la formazione: una piattaforma di welfare lungo tutto l'arco della vita
2. da ente di formazione ad agente per la persona e per il lavoro
3. promuovere innovazione/creatività resilienza esplorando nuovi contesti



oltre

# 400

aziende partner

## 1.1 Chi siamo

ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, nato a Roma come Associazione il 6 dicembre 1977, opera in Italia e all'estero nell'ambito dell'istruzione, della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

Ispirandosi alla dottrina sociale della Chiesa e al carisma di San Leonardo Murialdo e perseguendo – senza scopo di lucro – finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, ENGIM si pone al **servizio dei giovani e degli adulti** per lo sviluppo della loro professionalità e la loro crescita personale e sociale, accompagnandoli in un **percorso educativo integrato** che coinvolge anche le famiglie.

La nostra proposta educativa è improntata ai valori pedagogici dell'incontro interpersonale, della valorizzazione delle diversità, dell'ascolto, della laboriosità, dell'accoglienza, della solidarietà e della giustizia sociale, elementi fondanti di una **cittadinanza attiva e responsabile**.

ENGIM **opera in collaborazione** con istituzioni dell'Unione Europea e pubbliche, università ed enti di ricerca, Regioni e Province, fondazioni, imprese, parti sociali, organizzazioni e reti del mondo cattolico.

Condividendo gli obiettivi di sviluppo sostenibile della **Agenda 2030 Onu**, si impegna a contribuire attivamente al loro raggiungimento attraverso propri obiettivi ed azioni concrete.

Nel campo della cooperazione allo sviluppo e della solidarietà internazionale, ENGIM opera come ONG **riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale**.

ENGIM riconosce e promuove la tutela dei diritti umani, civili e sociali, le pari opportunità di genere, l'integrazione dei migranti, la pratica del volontariato, la cultura della legalità, della pace tra i popoli e della nonviolenza, la riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o confiscati alla criminalità organizzata.

## Le nostre Fondazioni

Oltre alla **Fondazione ENGIM**, con sede legale a Roma, fanno parte di ENGIM le Fondazioni:

- ▶ **ENGIM Emilia Romagna**
- ▶ **ENGIM Lombardia**
- ▶ **ENGIM Piemonte**
- ▶ **ENGIM San Paolo**
- ▶ **ENGIM Veneto**

Con l'iscrizione al Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS), nel 2022 tutte le Fondazioni ENGIM hanno ottenuto la qualifica di Ente del Terzo settore (**ETS**).

ENGIM quindi opera:

- ▶ **a livello locale** attraverso i Centri di formazione professionale (CFP) che ne rappresentano il radicamento sul territorio
- ▶ **a livello regionale** attraverso le Fondazioni attive in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto
- ▶ **a livello nazionale** attraverso la Fondazione nazionale che rappresenta l'unicità di ENGIM nelle sue molteplici espressioni organizzative e le conferisce indirizzi unitari
- ▶ **a livello internazionale** attraverso l'attivazione di reti di partenariato gestite direttamente dalla sede nazionale come ONG

# 30

centri formativi

e oltre **7.000** studenti

in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio e Sicilia

# 85

programmi e iniziative internazionali in

# 17

Paesi d'Europa, Asia, America Latina e Africa

## Cosa facciamo

### ► Formazione

ENGIM progetta ed eroga corsi di formazione professionale nei seguenti ambiti:

- **formazione in obbligo formativo**
- **formazione continua**
- **formazione superiore**
- **altissima formazione**
- **apprendistato**
- **alternanza scuola-lavoro**

I settori e le aree professionali sono diversi da territorio a territorio. ENGIM sostiene e accompagna la nascita e il potenziamento di strutture formative e di promozione dello sviluppo economico e sociale attraverso progetti e programmi in Italia e nel mondo che favoriscano, attraverso processi di trasformazione, la crescita sostenibile del territorio e delle sue risorse.

### ► Orientamento

Servizi d'orientamento sono presenti in tutte le sedi ENGIM per orientare ed assistere nella scelta scolastica, formativa e lavorativa più adatta alle proprie potenzialità; per accompagnare gli allievi nel percorso di studi e aiutarli nella rimozione degli eventuali ostacoli per la frequenza dei corsi; per fornire un attento sostegno nella revisione della carriera formativa o lavorativa e nella realizzazione del proprio progetto di vita.

### ► Servizi al lavoro

Con i Servizi al lavoro presenti in ogni regione, ENGIM accoglie le persone in cerca di occupazione o di riqualificazione e le accompagna lungo un percorso finalizzato all'inserimento lavorativo anche attraverso stage, tirocini, apprendistato. Favorire l'occupabilità e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è l'obiettivo che cerchiamo di concretizzare a conclusione di ogni singolo percorso formativo.

### ► Servizi alle imprese

Siamo al fianco delle imprese nel favorire la crescita professionale del capitale umano e lo sviluppo organizzativo, attraverso proposte formative "a libero mercato" o finanziate dai Fondi Interprofessionali. ENGIM offre anche attività di consulenza, di scouting/ screening dei fabbisogni, di preselezione e selezione del personale, supportando l'impresa nella ricerca di opportunità finanziate e nell'espletamento delle procedure per attivare tirocini o apprendistato.

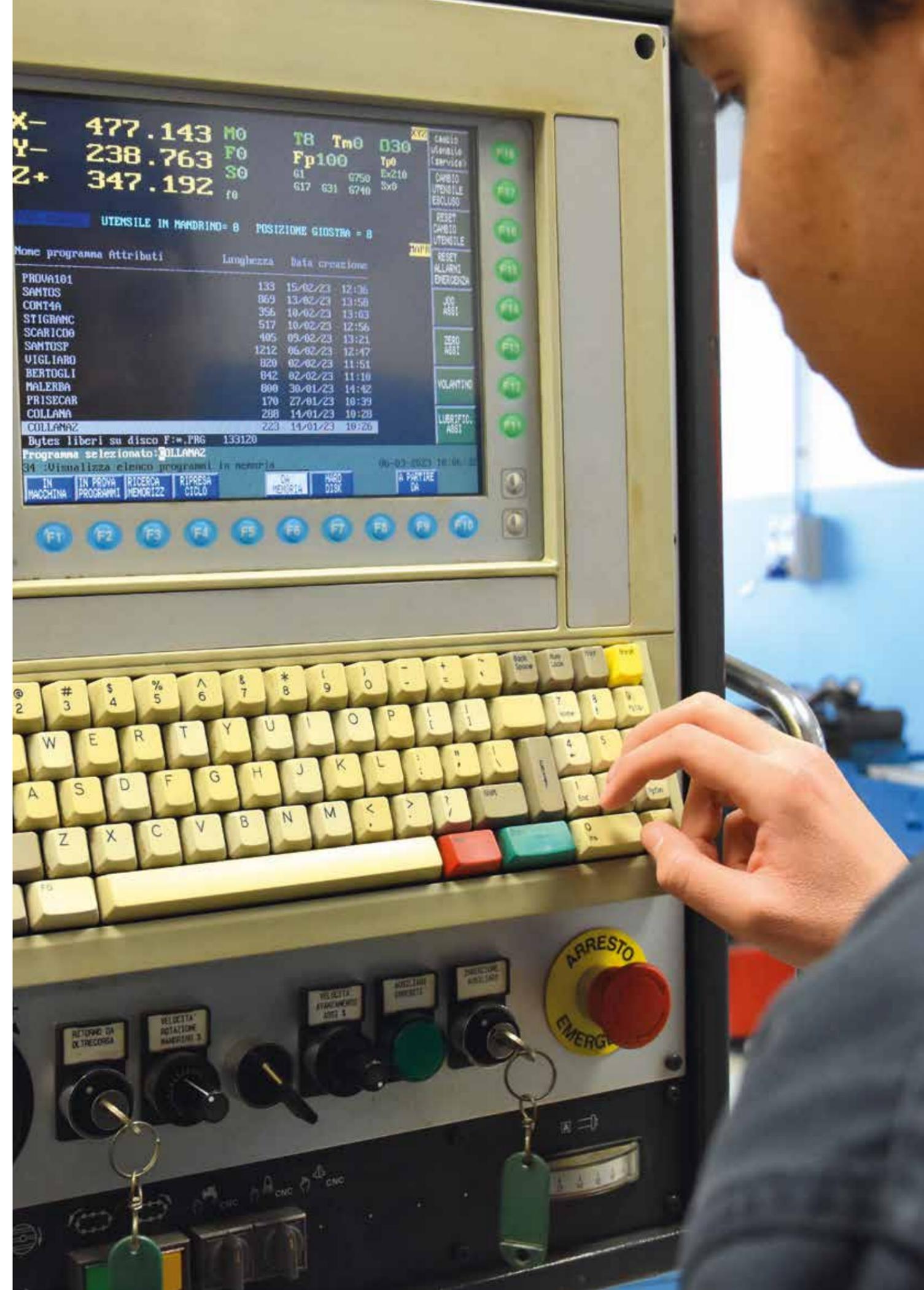
### ► Cooperazione internazionale

ENGIM promuove attività di cooperazione internazionale in qualità di ONG iscritta nell'elenco Organizzazioni della società civile ed altri soggetti senza finalità di lucro, presso l'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS), ai sensi dell'articolo 26 della legge 125/14.



**La Fondazione ENGIM opera come ONG** in Europa, Asia, Africa, Centro e Sud America realizzando le seguenti attività:

- **progetti di cooperazione allo sviluppo** finalizzati alla formazione professionale e agli sbocchi lavorativi dei giovani, all'avvio e alla crescita di imprese, aziende agricole, servizi e tecnologie
- **interventi di emergenza e solidarietà** verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre, epidemie
- **programmi di mobilità e volontariato internazionale** scambi europei, Servizio Civile Universale, tirocini, Corpi Civili di Pace, European Solidarity Corps
- **commercio equo e solidale** iniziative a sostegno.
- **assistenza per stranieri, migranti e rifugiati presenti in Italia** Servizio di informazione, educazione, orientamento legale e professionale.



# Dove siamo

## ► La Fondazione ENGIM opera come ONG in 15 Paesi

★ Sede centrale | 🌐 Sede principale | 📍 Sede di progetto | 🚩 Sede di Scu

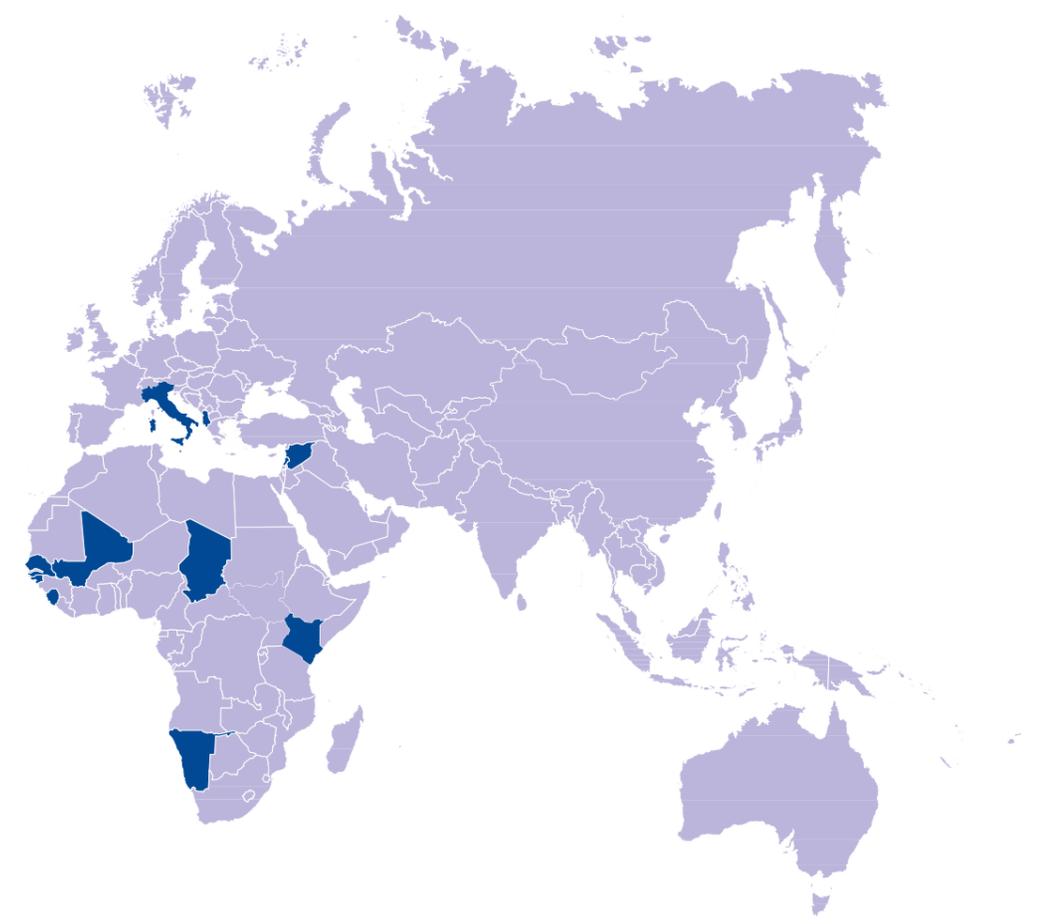
ITALIA	Roma ★ 🌐 📍 🚩
	Torino 🚩
	Cefalù 🚩
ALBANIA	Fier 🌐
	Valona 🚩
BOLIVIA	Ciudad De Montero 🚩
BRASILE	Ibotirama 🌐 🚩
	Juazeiro 📍 🚩
COLOMBIA	Medellin 🌐 🚩
	Nueva Loja 📍 🚩
ECUADOR	Quito 🚩
	Tena 🌐 📍 🚩
GUINEA BISSAU	Bissau 🌐
KENYA	Nairobi 🚩
	Embu 📍
LIBANO	Beirut 🌐
	Bekaa 📍
	Baabda 📍
MALI	Bamako 🌐
MESSICO	Aguas Calientes 🚩
	Città del Messico 🚩
	Hermosillo 🚩
NAMIBIA	Windhoek 🚩
SENEGAL	Ronkh 🌐
SIERRA LEONE	Lunsar 🌐
SIRIA	Damasco 📍

**1** sede centrale a Roma



**21** località di svolgimento del Servizio Civile Universale

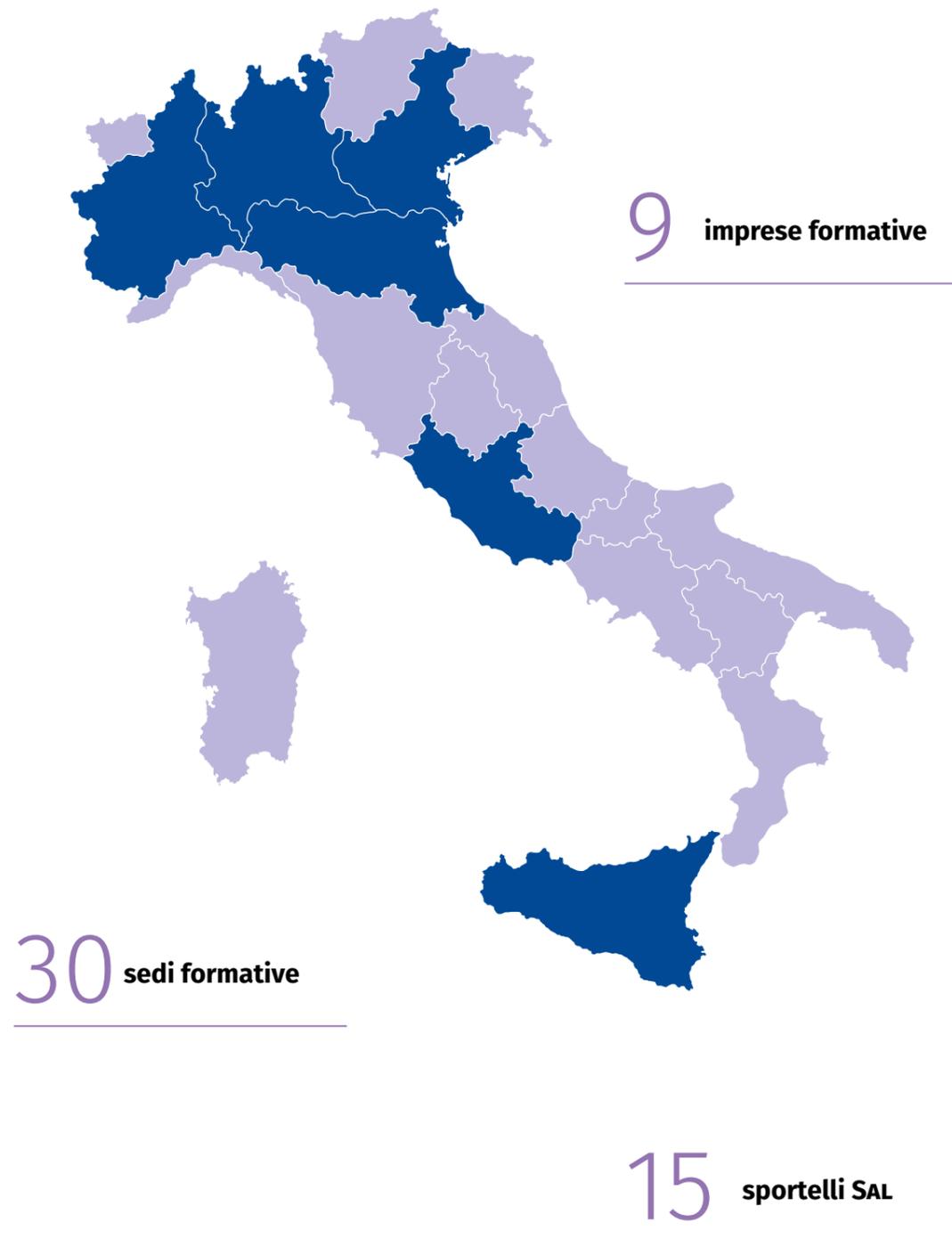
**21** sedi di progetto in 6 Paesi



**10** sedi principali di coordinamento nel mondo

# Dove siamo

Le Fondazioni regionali operano in 6 regioni italiane



Fondazione	Area di operatività	Località	Sedi formative*	Sportelli SAL	Imprese formative
ENGIM Emilia Romagna		Cesena	1	1	1
		Ravenna	2	1	1
ENGIM Lombardia		Brembate di Sopra	2		
		Merate		1	
		Valbrembo	1	1	2
		Sant'Agata di Militello	1		
		Carmagnola	1		
ENGIM Piemonte		Chieri	1		1
		Moncalieri		1	
		Nichelino	1		
		Pinerolo	1	1	
		Sommariva del Bosco	1	1	
		Torino	2	1	1
		Albano Laziale	1		
ENGIM Lazio		Roma	2		2
		Viterbo	1		
		Chievo	1	1	
ENGIM Veneto		Mirano	1	1	
		Monticello Conte Otto	1		
		Oderzo	1	1	
		San Michele	1		
		Thiene	1	1	1
		Tonezza del Cimone	1		
		Treviso	1	1	
		Venezia	2	1	
		Vicenza	1	1	
		Villafranca	1		
<b>Totale</b>			<b>30</b>	<b>15</b>	<b>9</b>

\* Di cui 27 Centri di Formazione Professionale (CFP)

## 1.2 Storia e cammino

È il 19 marzo 1873 quando nasce a Torino la Congregazione di San Giuseppe. La fonda don Leonardo Murialdo, nel Collegio Artigianelli, con l'obiettivo prioritario di assistere, educare cristianamente e addestrare al lavoro professionale i ragazzi poveri ed emarginati.

Grazie alla Congregazione (in origine Pia Società Torinese di San Giuseppe, **nel 1930 riconosciuta come ente morale**) e agli Artigianelli sorgono orfanotrofi, convitti, istituti di rieducazione, colonie agricole e oratori secondo una pastorale di carità, solidarietà e assistenza alla quale nel tempo si aggiungeranno parrocchie, scuole, centri di formazione professionale, case-famiglia, patronati, missioni all'estero.

Per trentaquattro anni alla guida del Collegio e della Congregazione, don Murialdo seppe edificare **una multiforme comunità operosa**, parimenti attenta alla fede e alla giustizia sociale. Alcuni suoi traguardi (uffici di collocamento, casse di mutuo soccorso, circoli dopolavoro, leghe, abolizione del lavoro notturno, riposo festivo, giornata lavorativa di otto ore, obbligo scolastico fino ai quattordici anni) delineavano una visione moderna dei diritti e dei doveri di ogni lavoratore. Alla sua eredità e testimonianza si richiama oggi l'intera comunità murialdina per mettere a punto cura, educazione, formazione, promozione culturale e lavoro e per sperimentare nuovi modelli di welfare e imprenditoria sociale.

Don Leonardo Murialdo è stato proclamato beato da Paolo VI nel 1963 e canonizzato nel 1970.

*«Un mestiere è come una cascina su cui non grandina mai».*



### Giuseppini del Murialdo

I membri della Congregazione di San Giuseppe sono **chierici e fratelli laici**.

È il **1952** quando i Giuseppini del Murialdo avviano primi **corsi di formazione professionale in Veneto**. Nel **1961** contribuiscono al varo del comitato permanente che promuoverà la **CONFAP** (Confederazione nazionale formazione aggiornamento professionale).

I Giuseppini del Murialdo, artigiani di pace, operano oggi in **16 Paesi di 4 continenti**: in Europa, Asia, Africa, Nord e Sud America. Sempre attenti al rispetto della cultura e delle tradizioni locali, portano il messaggio evangelico e il patrimonio educativo della Congregazione nei contesti disegnati dalla storia e dalla globalizzazione misurandosi con i falsi miti del benessere occidentale, guerre civili o tribali e il riscatto dalla povertà, dalla disoccupazione e dal giogo del narcotraffico.

### Missioni all'estero

<b>1904</b> Libia (Bengasi)	<b>1961</b> Spagna
<b>1914</b> Brasile	<b>1979</b> Sierra Leone
<b>1922</b> Ecuador	<b>1983</b> Colombia
<b>1933</b> Libia (Tripoli)	<b>1984</b> Guinea Bissau
<b>1936</b> Argentina	<b>1990</b> Messico
<b>1947</b> Cile	<b>1998</b> Albania e India
<b>1949</b> Stati Uniti	<b>1999</b> Ghana

## Cronologia ENGIM

### ► 1873

San Leonardo Murialdo fonda al Collegio Artigianelli di Torino, di cui è già direttore, la Congregazione di San Giuseppe per dare continuità alla sua azione sociale ed educativa.

### ► 1977

Nasce ENGIM.

### ► 1978

Avvio delle attività in Emilia Romagna.

### ► 1979

Avvio delle attività in Piemonte.

### ► 1987

Prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone.

### ► 1988

Si riattiva il Centro Studi ENGIM, a cura di padre Roberto Lovato.  
ENGIM ottiene il riconoscimento della Comunità Europea.

### ► 1989

Si costituisce a Roma la sede di coordinamento nazionale.

### ► 1990

ENGIM aderisce all'Assemblea delle ONG Italiane.

### ► 1992

ENGIM entra nei benefici della legge 40/87.

### ► 1994

Prima attività di cooperazione internazionale in Albania.

### ► 1998

Prima attività di cooperazione internazionale in America Latina.

### ► 2000

Riconoscimento del Ministero Affari Esteri (legge 49/87).

### ► 2001

ENGIM apre a Roma la sua prima Bottega di commercio equo e solidale.

### ► 2003

Avvio dei primi progetti di servizio civile in Italia e all'estero.  
Avvio delle attività in Veneto e di ENGIM San Paolo a Roma.

### ► 2005

avvio delle attività in Sicilia.

### ► 2007

Si formalizza la trasformazione di ENGIM in Associazione di associazioni, con la costituzione di associazioni regionali che aderiscono a quella nazionale. I soci sono Pia Società Torinese di San Giuseppe, ENGIM San Paolo e le associazioni di Emilia Romagna, Piemonte, Lazio, Bergamo (poi Lombardia).  
ENGIM entra in Focsiv (Federazione organismi cristiani servizio internazionale volontario).

### ► 2009

ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina.

### ► 2012

Si costituisce ENGIM Calabria.  
Prime attività in Libano.

### ► 2014

Avvio attività di emergenza umanitaria.

### ► 2015

ENGIM ottiene l'accreditamento ministeriale per i corsi di formazione del personale scolastico.  
Nasce Officina Ubuntu a Ravenna.

### ► 2016

Si costituisce ENGIM Puglia e Scaligera Formazione (società consortile di Verona con sedi anche a Chievo e Villafranca) diventa socia di ENGIM.

### ► 2017

Per costruire una "filiera didattica" nel settore agroalimentare, ENGIM Emilia Romagna acquisisce gli immobili dell'ex azienda agricola sperimentale "Mario Marani" nel Ravennate.  
Iniziative strutturate di inserimento lavorativo per rifugiati e minori non accompagnati in Italia.

### ► 2019

ENGIM diventa Fondazione.  
A Torino si inaugura Gerla Academy.  
Prima company academy all'interno di un centro di formazione professionale.

### ► 2020

Aprire l'impresa formativa Sanga-Bar, il bistrot dell'inclusione.  
Officina Ubuntu inaugura la sede nel Giardino Rasponi di Ravenna.

### ► 2021

S'inaugura a Cesena l'impresa formativa Officina RE.Bike per riqualificare le biciclette abbandonate nel territorio.

### ► 2022

Le Fondazioni regionali ENGIM si iscrivono al RUNTS e acquisiscono la qualifica di ETS.

## 1.3 Missione e valori

ENGIM ha per finalità istituzionale la promozione umana, civica e cristiana dei giovani, specie i più svantaggiati, dei lavoratori e dei ceti popolari attraverso l'orientamento, l'istruzione e la formazione professionale.

La formazione professionale rimane **la leva principale delle politiche attive del lavoro**, strumento di elevazione di ogni individuo, occasione per migliorare le condizioni di impiego, contrastare ogni forma di disoccupazione, promuovere la cittadinanza attiva.

L'offerta formativa è oggi più complessa e la necessità di costruire **un sistema integrato** con l'istruzione e il lavoro, segnato da flessibilità e precarietà, dà luogo a più canali della formazione: apprendistato, formazione post diploma, formazione continua, alternanza scuola-lavoro ecc.

In linea con **le raccomandazioni dell'Unione Europea**, la nostra offerta formativa punta a sviluppare competenze valorizzando pensiero critico, creatività, spirito di iniziativa, capacità di risolvere problemi, valutazione del rischio, gestione delle emozioni.

Noi crediamo che l'istruzione e la formazione di qualità debbano essere accessibili a tutti i giovani in età di obbligo scolastico e costituiscano un diritto-dovere inderogabile indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza.

Cinque principi ispiratori delle nostre attività quotidiane tratti dal nostro Codice Etico:

- ▶ pensare un mondo migliore
- ▶ agire sul capitale umano
- ▶ sognare sinceramente
- ▶ fare il bene e farlo bene
- ▶ immaginare il futuro



### ▶ dall'inclusione all'appartenenza

La persona è il centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa di ENGIM, volta a valorizzare le potenzialità di ogni individuo.

### ▶ dal lavoro ben fatto al bene comune

ENGIM promuove la comunità educante come modello per costruire la relazione con l'altro con il dialogo, l'empatia, l'accoglienza, l'uguaglianza.

### ▶ dalle relazioni al fare rete

ENGIM considera il lavoro lo strumento più potente per esprimere la libertà e l'identità della persona. Un lavoro cardine della società, fondamento del vivere civile per il bene comune.

### ▶ dalla reciprocità alla sostenibilità

ENGIM opera all'insegna dell'equità nel rispetto della dignità delle persone e dei diritti umani: per un ambiente di lavoro inclusivo, le pari opportunità e la parità di genere, lo sviluppo sostenibile.

Le nostre sedi formative e i nostri laboratori:

- ▶ realizzano un complesso di attività cercando una **visione solidale e sinergica** tra la persona, il percorso di lavoro, il legame con il mondo produttivo
- ▶ operano **come luoghi sempre più simili alle imprese** per sviluppare apprendimento in contesto lavorativo
- ▶ creano opportunità per le persone offrendo **prestazioni integrate** in base alle caratteristiche individuali, al suo contesto sociale e culturale, al grado di servizi presenti nel territorio e alla loro accessibilità
- ▶ rispondono ai bisogni professionali e formativi delle imprese avvalendosi degli **strumenti tecnologici** per tracciare, monitorare e verificare costantemente i processi formativi
- ▶ sono soggetti attivi nelle relazioni con il territorio, le istituzioni pubbliche e quelle del privato sociale

# 1.4 Stakeholder

ENGIM opera come soggetto di governance pubblica a partecipazione multiattoriale per creare reti virtuose e migliorare i servizi per cittadini e imprese.

ENGIM intende le relazioni con gli stakeholder come un processo dinamico e circolare. Ci sentiamo accanto alle imprese “come impresa”, in modo da vivere il cambiamento in piena sintonia.

Le nostre sedi – con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi – operano come parte di una filiera integrata di servizi, soggetti e processi.

Condividiamo con le imprese la responsabilità sociale e formativa in modo che ogni lavoratore partecipi alla costruzione di un contesto operativo fondato sul benessere di/per tutti e su modelli sostenibili di produzione e di consumo.

Ci impegniamo a sviluppare e a consolidare con particolare attenzione relazioni e connessioni di sistema funzionali a un dialogo costante con le istituzioni e gli stakeholder interessati all’innovazione della formazione e delle politiche del lavoro a livello locale, nazionale, internazionale.

## La ricaduta sociale di un ente di formazione professionale

### Misurare la felicità

Tra le attività di interesse generale che definiscono gli ETS (Enti del Terzo Settore), un ruolo primario è affidato alla formazione professionale, alle politiche del lavoro e alla cooperazione internazionale.

Da questa consapevolezza emerge l’importanza – e di conseguenza la volontà – di misurare l’impatto che le azioni di ogni ente hanno sul territorio in cui opera e sugli stakeholder con cui si interfaccia. Il nostro operato dovrebbe concorrere a generare felicità in coloro che, in un modo o nell’altro, entrano in contatto con ENGIM.

Ma come misurare la ricaduta sociale di un ente del Terzo Settore nel campo della formazione professionale?

Per il momento siamo in grado di rilevare l’output di alcune delle nostre attività, ma non siamo ancora pronti per registrarne l’impatto a lungo termine: nel prossimo futuro cercheremo di individuare gli strumenti per rilevare output e outcome per ogni categoria di stakeholder.

### BENEFICIARI DELLE ATTIVITÀ

**CHI SONO**  
Giovani  
Lavoratori  
Disoccupati  
Persone svantaggiate  
Famiglie  
Migranti

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Attività di formazione  
Sportelli di orientamento  
Stage  
Tirocini  
Apprendistato  
Questionari di gradimento  
Servizi per il lavoro  
Mobilità all'estero

### RISORSE UMANE

**CHI SONO**  
Dipendenti e collaboratori

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Attività di formazione e aggiornamento (Cantiere ENGIM)  
Riunioni periodiche  
Newsletter  
Rassegna stampa  
Bilancio sociale

### VOLONTARI

**CHI SONO**  
Giovani e adulti

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Percorsi di formazione  
Servizio Civile Universale  
Corpi Civili di Pace  
Sito web  
Social media  
Bottega del mondo ENGIM

### ORGANIZZAZIONE DI APPARTENENZA

**CHI SONO**  
Congregazione di appartenenza  
Fondazioni ENGIM

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Riunioni dei Consigli direttivi  
Collaborazioni su progetti specifici  
Seminari

### SISTEMA PRODUTTIVO E DEL LAVORO

**CHI SONO**  
Imprese  
Centri per l’impiego  
Sindacati  
Fornitori

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Iniziativa Sistema Duale  
Laboratori  
Impresa formativa  
Coprogettazione  
Tavoli di lavoro  
Apprendistato

### SISTEMA DELLA FORMAZIONE

**CHI SONO**  
Scuole medie  
Altri enti di formazione professionale  
Università italiane ed europee

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Attività di orientamento  
Attività di coprogettazione  
Dialogo continuo

### ISTITUZIONI E SOSTENITORI

**CHI SONO**  
Ministeri  
Regioni  
Enti locali  
Istituzioni dell’Unione Europea

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Attività di coprogettazione  
Incontri e confronti periodici  
Realizzazione progetti condivisi  
Bilancio sociale

### TERZO SETTORE

**CHI SONO**  
Altri Enti del Terzo settore,  
Organizzazioni non profit nazionali e internazionali

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Progetti/iniziativa  
Dialogo costante  
Coprogettazione  
Sito web  
Canali social

### COMUNITÀ

**CHI SONO**  
Soggetti presenti nelle aree di attività di ENGIM e con i quali si hanno rapporti diretti e indiretti

**MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO**  
Sito web  
Canali social  
Iniziativa di coinvolgimento  
Bilancio sociale



## Un gioco di incastri e di staffette



**Marco Muzzarelli**  
Direttore nazionale ENGIM

Il nostro progetto va oltre l'addestramento, siamo un organismo più flessibile e votato all'innovazione. L'Europa è l'orizzonte in cui dovremo agire sempre di più.

Tutti conosciamo il mattoncino Lego. Può essere di diversi colori e misure, ma l'esclusività del suo brevetto inconfondibile sta nei cilindretti che ci consentono di unire assieme, nelle forme più disparate e creative, quei mattoncini. La costruzione cui mettiamo mano è essenzialmente **una questione di incastri**. Prendetene sei, di due centimetri per quattro, e provate a vedere quante soluzioni esistano, nessuna uguale all'altra, nei modi per collegare i singoli pezzi, operando con fantasia e abilità.

Ecco, dobbiamo guardare alla nostra organizzazione con un approccio simile: **curare le relazioni per costruire e ricostruire ogni giorno la missione comune**. Domandiamoci: come possiamo rendere ENGIM più flessibile e resiliente? Nell'offerta dei percorsi formativi, nei rapporti e nel coinvolgimento degli allievi, dei docenti, dei tutor, delle imprese: in ogni campo la cura delle relazioni è decisiva per rendere sempre più "malleabili" i risultati. Insistere solo sulla competenza non è sufficiente. L'orizzonte della nostra attività è molto influenzato dall'incessante dedizione che mettiamo nel coltivare e sviluppare la trama dei legami, degli "incastri" da cui è connotata la nostra comunità intesa nel senso più ampio.

Ritrovarci come comunità significa lavorare con costanza su sé stessi **per non sentirsi mai "arrivati"**. Abbiamo sogni, belli e ambiziosi, ma sappiamo trasformarli in obiettivi dandoci scadenze concrete e precise. Le basi concettuali sono patrimonio diffuso delle nostre strutture. La contaminazione delle esperienze facilita la migliore formazione interna, la relazione umana è una scelta definibile di ecosistema, il progetto educativo si condensa nel valore che attribuiamo all'individuo sul lavoro, un lavoro che è fatica, creazione, scambio di "incastri". Tutto ciò ci chiama a nuovi impegni e responsabilità. Ci sollecita a fare il punto sui traguardi che in questi ultimi anni abbiamo raggiunto e su quelli per cui dobbiamo aumentare gli sforzi e i risultati, alcuni dei quali necessitano di interventi legislativi e riforme.

Gli obiettivi che ENGIM si pone di raggiungere entro il 2023 possono essere ricondotti alle tre aree strategiche individuate già nel 2021 e le azioni messe in campo nel 2022 possono essere sintetizzati come segue.

### La formazione: una piattaforma di welfare lungo tutto l'arco della vita.

► implementare sistemi per valutare ed accrescere le competenze trasversali dei collaboratori e degli utenti dotandosi di strumenti per la valutazione delle competenze, formalizzando e diffondendo in tutti i centri i sistemi formativi per soft skill, incrementando la partecipazione al Cantiere ENGIM e la diffusione di open badge con la creazione di una piattaforma dedicata per il personale e per gli utenti.

► definire strumenti per monitorare, profilare ed accompagnare gli utenti che si rivolgono a ENGIM, tracciandoli in un unico database (con i loro inserimenti lavorativi ogni sei mesi dalla fine dei corsi per i successivi tre anni), e creando una piattaforma condivisa di raccolta dei dati e di data analyst.

Sono funzionali o complementari al pieno raggiungimento di questi traguardi:

► sostenere una proposta di legge per l'apprendistato formativo

► diffondere internamente l'utilizzo dell'infrastruttura digitale delle relazioni Lets'ENGIM e definire la figura dei community manager (facilitatori di discussione e relazione)

We are greater than our highs and lows. Siamo più grandi dei nostri alti e bassi.

### Da ente di formazione ad agente per la persona e per il lavoro

► accrescere l'adesione ai valori di ENGIM attraverso la formazione interna periodica e in presenza per i ruoli di responsabilità, e l'avvio di percorsi di crescita ed "educazione" al lavoro per i nostri utenti.

► sperimentare modelli di organizzazione agile e resiliente con la diffusione del modello di responsabilità condivisa

► applicare il modello impresa formativa come modalità di formazione e crescita delle competenze, basandosi sulle esperienze nei percorsi formativi, con l'obiettivo di creare una impresa formativa in ogni sede ENGIM.

► tracciare in modo univoco e migliorare le performance delle raccomandazioni dell'Unione Europea (inserimento lavorativo, apprendistato formativo, esperienza all'estero) con definizione di parametri comuni per raggiungere almeno l'80 per cento del gradimento delle attività formative.

► definizione del profilo dei tutor e delle figure "chiave" delle nostre sedi, come l'innovativa figura del Tutor di Sviluppo Professionale.

### Esplorando nuovi contesti promuovere innovazione/creatività/resilienza

► sperimentare in ogni fondazione regionale un'iniziativa di fundraising e di volontariato di competenza

► portare ENGIM in altre regioni e a Bruxelles

► creare in ogni regione ITS e Academy

► accrescere le competenze internazionali del personale

► definire modello di gestione delle relazioni con il personale per migliorare l'equilibrio lavoro-competenze

► definire obiettivi e incentivo per la ricaduta sociale dell'accordo di gruppo integralmente sottoscritto

Voglio tornare alla metafora iniziale, al brevetto del mattoncino Lego, il cui valore è dato da quei cilindretti che servono per fare gli incastri e per renderli duraturi. Così per noi di ENGIM il tema delle relazioni all'interno e con l'esterno deve prendere sempre più colori, forme, modalità diverse. Ovviamente, le persone non sono mattoncini. Ma per noi, per la nostra missione, molto importanti sono gli "incastri". Perché sono le relazioni a far sì che le organizzazioni siano più malleabili dei singoli.

C'è un dato culturale da cui muovere: abbiamo pensato che bastasse l'individuo, ed è certamente fondamentale il coinvolgimento, la partecipazione attiva di ciascuno di noi, dei nostri allievi, docenti e partner; ma ora siamo più consapevoli che per **costruire pensieri e organismi capaci di reggere nel tempo** non sono i "mattoncini" isolati a cambiare la natura delle cose.

Insistere solo sull'abilità, ignorando gli scopi, significa fare solo dell'addestramento. Non ci interessa. ENGIM fa formazione, nel significato più ampio e più fecondo. Non è un'organizzazione nella quale ciascuno pensa al suo "mattoncino", senza una visione d'insieme, senza fare "incastri" con i colleghi, gli allievi, le aziende, le forze sociali. La costruzione dei Lego è unico al mondo. Altrettanto è l'incastro delle energie e delle opere di tutte le persone del "mondo ENGIM". Perché non tengono i loro mattoncini nel sacchetto, non li assemblano in solitudine guardando solo al proprio perimetro ristretto, al contrario, si impegnano molto per **incastarli in modi originali**, frutto della loro esperienza diretta, e non di direttive arrivate dall'alto. Non è flessibile né resiliente, un singolo mattoncino. Lo diventa un'organizzazione se costruisce dei modelli innovativi, se il suo progetto formativo prende corpo dalle relazioni tra parte diverse e dalla loro sinergia.

La differenza tra i sogni e gli obiettivi la fanno, per ENGIM, sei piani di azione concordanti:

► capacità di mettersi in discussione per sentirsi di più ed agire meglio come comunità

► contaminazione tra percorsi formativi diversi

► ecosistema delle relazioni

► ricerca e formazione dei talenti migliori per le imprese

► lavoro come frontiera di una piena dignità umana

► sfida di far operare insieme le persone

In questi ultimi anni, ENGIM ha saputo imboccare strade inedite, realizzare cambiamenti significativi, ampliare arricchire i suoi programmi. Sarà importante **leggere collettivamente i dati**, i risultati di queste innovazioni, anche in un arco di tempo più largo. Ma lungo quelle strade ora bisogna che le idee e le persone si muovano e si trasmettano il patrimonio di esperienze e di relazioni.

Il nostro "confine" **non deve più coincidere con il perimetro** delle nostre singole sedi, delle regioni o dello stesso territorio nazionale. Dall'aprile 2022 abbiamo potuto riprendere una piena circolazione ed è l'Europa l'orizzonte nel quale dovremo sempre più interloquire e al livello più alto. Immaginare e pensare concretamente ciò che oggi non riusciamo a realizzare: è questa la sfida. Così come lo è il confrontarsi con gli altri soggetti del sistema-formazione, per condividere i progetti e le soluzioni, per apprendere reciprocamente dalle rispettive competenze e sensibilità, senza paraocchi.

L'espressione «camminare insieme» è la traduzione letterale della parola greca *synodos*. Ci aiuta a ragionare sulla nostra comune avventura ed anche a cogliere un'altra metafora: **il senso della staffetta**. Avete presente la spettacolare gara di atletica leggera, la 4 x 100, il giro di pista compiuto al massimo della velocità da quattro persone che si scambiano una bacchetta, un tempo di legno e ora di alluminio, tenendo sempre la medesima corsia. Non è difficile correre assieme, in quella prova, è molto complicato passarsi "il testimone" mentre si corre e scattare, per il proprio turno di corsa, senza sapere a quale velocità arrivi il compagno che precede e a quale distanza si trovi. Per consegnare e afferrare la bacchetta non bisogna essere né troppo distanti né troppo vicini. Altrimenti lo scambio "salta" o si concretizza fuori dallo spazio di metri prefissato.

Ecco, vorrei dire che ad ENGIM le persone si passano costantemente il testimone, cercando di trovare lo stesso ritmo, di tirare nella stessa direzione. Esattamente come nelle staffette, possiamo "vincere" solo essendo una squadra.

«Camminare insieme»

# 1.5 Strategia e obiettivi

ENGIM ha individuato cinque suoi centri di formazione professionale come Centri Pilota, in cui potenziare le relazioni con partner locali, imprese e istituzioni.

- ▶ Torino
- ▶ Brembate di Sopra (Bergamo)
- ▶ Treviso
- ▶ Ravenna
- ▶ Roma



L'analisi attenta dei fabbisogni del mercato del lavoro e la proposta formativa mirata permettono ai giovani di inserirsi immediatamente nei settori emergenti e ai lavoratori adulti di acquisire nuove competenze per "cavalcare" la **transizione green e digitale** in atto e rimettersi professionalmente in gioco.

Offrendo percorsi formativi sempre all'avanguardia e di alto livello, i nostri Centri Pilota intendono sviluppare una rete di partner creando **veri e propri ecosistemi locali** al fine di garantire:

- ▶ esperienze work-based learning
- ▶ sistema duale anche per gli adulti
- ▶ nuovi sistemi di tracciamento competenze acquisite in contesti informali e non formali
- ▶ processi innovativi e supporto (digitale, internazionalizzazione, servizi al lavoro) ad imprese e giovani start-up

ENGIM considera importante la collaborazione con altri enti, anch'essi organizzati in una rete territoriale di centri formativi, che credono nel potenziale degli ecosistemi locali per migliorare la formazione e dare risposte adeguate alle richieste del mondo del lavoro.

ENGIM coinvolgerà partner che credono nelle potenzialità dell'economia circolare e della formazione professionale per il rilancio dell'occupazione e sono pronti a cogliere le sfide green, digitali, internazionali.



I Centri Pilota ENGIM nascono per rispondere alle richieste dell'Unione Europea in tema di centri di formazione professionale di eccellenza e per entrare a fare parte della rete internazionale dei COVE (Centres of Vocational Excellence).

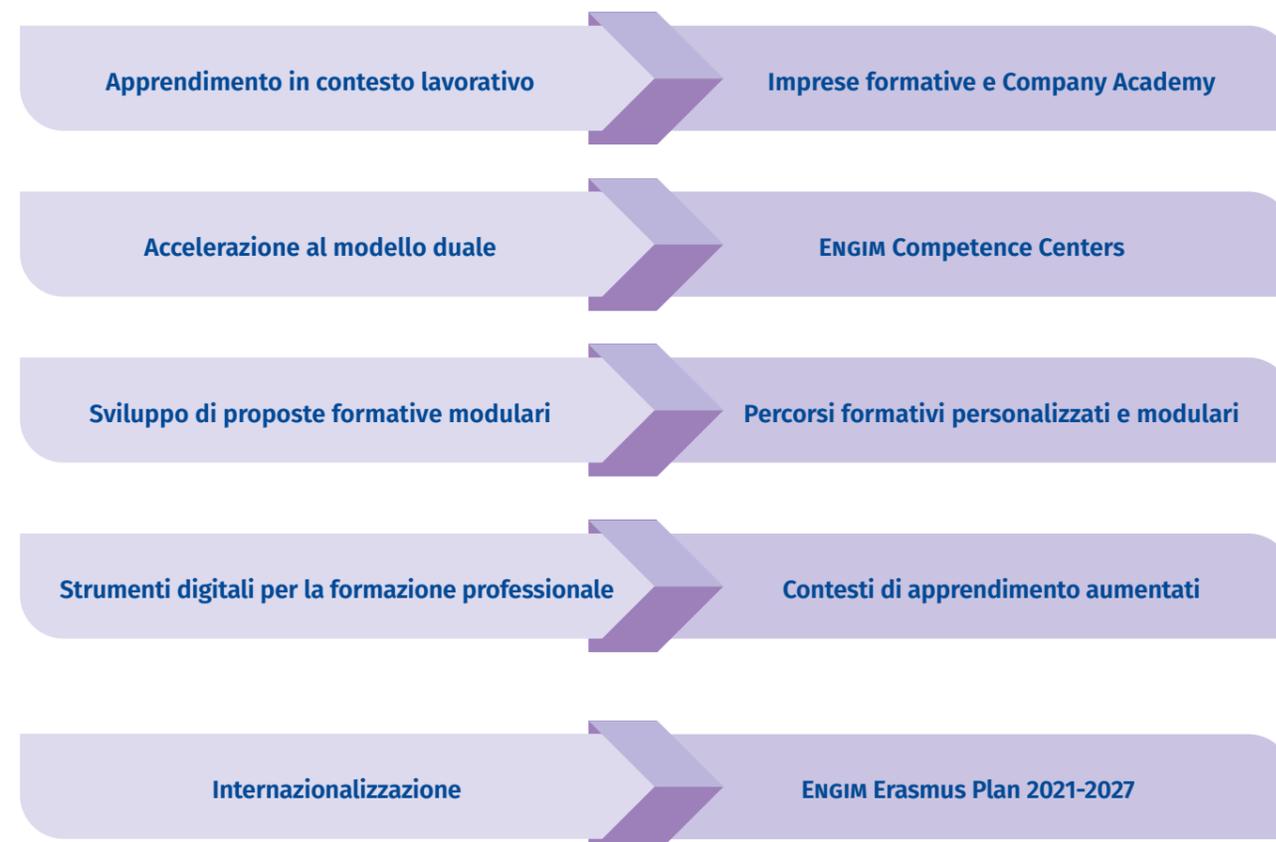
Per raggiungere gli obiettivi proposti, mettiamo a disposizione della rete:

- ▶ imprese formative e academy
- ▶ competence center
- ▶ percorsi di formazione personalizzati
- ▶ contesti di apprendimento aumentato
- ▶ piani di mobilità per studenti e lavoratori

## La nostra proposta: un ecosistema delle eccellenze ENGIM

### Bisogni/Sfide

### Sviluppo/Azioni



## Le imprese formative ENGIM

L'esperienza formativa in contesti reali e "in assetto lavorativo" è oggi sempre più ritenuta un'opportunità essenziale.

Ma mentre nell'impresa formativa "simulata" gli allievi svolgono l'attività pratica nell'ambito dei vari processi aziendali necessari a realizzare una commessa (dall'approvvigionamento delle materie prime al rapporto con i clienti) nell'impresa formativa "non simulata" partecipano invece alla produzione di beni o all'erogazione di servizi che saranno poi **direttamente immessi sul mercato**.

La struttura dell'impresa formativa può trovarsi sia all'interno che all'esterno della sede formativa.

Gli allievi della formazione professionale ENGIM "apprendono facendo" per sviluppare le competenze e muoversi tra contesti lavorativi differenti:

- ▶ learning by doing
- ▶ processo di empowerment professionale/personale
- ▶ competenze trasversali spendibili nell'intero mercato del lavoro

Non bastano laboratori ben attrezzati dove far pratica, serve un vero e proprio contesto che metta alla prova i ragazzi **attraverso commesse e clienti reali**.

L'impresa formativa ha infatti come primo scopo la formazione del giovane nella convinzione che il confronto con un cliente reale, sconosciuto ed esigente, sia più formativo che la preparazione di un prodotto o di un servizio per un "acquirente virtuale".

Le imprese formative ENGIM in Italia sono **9** e sono presenti in **5 regioni**.

Anche in Albania il modello dell'impresa formativa si è fatto strada con la **pasticceria e gelateria KeBuono**, impresa sociale di Fier che forma ogni anno una trentina di allievi per un veloce inserimento lavorativo nelle imprese del territorio.

**ENGIM Impresa Formativa srl Impresa Sociale** è la realtà costituita nel 2020 con l'obiettivo di fare rete tra le imprese formative ENGIM e mettere a frutto e condividere l'esperienza fatta in territori differenti e su filiere diverse.



### ▶ Agriengim

produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare  
**Chieri**

### ▶ Bartigianelli

laboratorio-bar  
**Torino**

### ▶ Facciamo quello che potiamo

scuola impresa di agroalimentare  
**Valbrembo**

### ▶ Food Culture & Love Truck

scuola impresa itinerante di ristorazione e catering  
**Brembate di Sopra**

### ▶ KeBuono

pasticceria sociale  
**Fier (Albania)**

### ▶ Liberi di essere

salone di bellezza  
**Roma**

### ▶ Officina Ubuntu

bottega alimentare  
**Ravenna**

### ▶ Officina Re.Bike

ciclofficina sostenibile e solidale  
**Cesena**

### ▶ Sanga-Bar

bistrot dell'inclusione  
**Thiene**

### ▶ Sapere & sapori

bistrot formativo  
**Roma**

## Processo di internazionalizzazione

ENGIM, accettando la sfida con un mondo sempre più globale ed interconnesso, si è dotato di **una struttura organizzativa articolata e complessa** attraverso la quale mantenere il passo con i processi innovativi in Italia e nel mondo.

Per continuare ad offrire ai giovani e al mondo del lavoro occasioni di crescita, formazione, riqualificazione, orientamento e inserimento al lavoro, ENGIM intende rafforzare le sua dimensione territoriale, regionale, nazionale e internazionale nella convinzione che la **cooperazione inter-territoriale e internazionale** conferisca una dimensione più ampia allo sviluppo locale.



Il processo di internazionalizzazione in ENGIM si concretizza attraverso:

- ▶ le attività del Tavolo di Progettazione: progetti europei e mobilità transnazionale Erasmus+
- ▶ le attività nell'ambito della Cooperazione e dello Sviluppo: progetti nel mondo, attività di educazione alla cittadinanza globale, servizio civile nazionale ed internazionale, attività con migranti e rifugiati



# 1.6 Sostenibilità

## Ripensare il futuro in modo sostenibile.

Questo l'impegno che ha portato la Fondazione ENGIM a intraprendere un cammino di analisi e di confronto volto ad affrontare la sfida globale della sostenibilità.

Partendo da un percorso di formazione socio-politica rivolto al personale sui temi dello sviluppo sostenibile, negli ultimi tempi è stato possibile gettare le basi per la costruzione di una strategia nazionale di sostenibilità che vedrà coinvolti **tutti i nostri centri di formazione** nel raggiungimento di obiettivi comuni nei prossimi anni.

Un gruppo di lavoro interno ha valutato attentamente, in particolare, gli impatti generati dalla **sperimentazione in corso nei Centri Pilota ENGIM**.



### ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2020

- ▶ analisi e studio dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 secondo i suggerimenti indicati nel Rapporto Asvis 2019
- ▶ individuazione degli "ambiti" di impegno
- ▶ definizione degli obiettivi e di azioni da attuare all'interno delle nostre strutture
- ▶ stesura di un report

### ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2021

- ▶ selezione delle priorità di intervento immediate e future
- ▶ stesura di una "Tavola di sintesi" dei risultati ottenuti
- ▶ classificazione delle azioni e verifica degli obiettivi individuati nel 2020

### ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2022

- ▶ monitoraggio dei progressi effettuati da ciascun Centro Pilota

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri ONU e si basa su cinque parole-concetti chiave:

#### ▶ PERSONE

eliminare fame e povertà in tutte le forme, assicurare dignità e uguaglianza

#### ▶ PROSPERITÀ

garantire vite prospere e piene in armonia con la natura

#### ▶ PACE

promuovere società pacifiche, giuste e inclusive

#### ▶ PARTNERSHIP

implementare l'Agenda 2030 attraverso solide partnership

#### ▶ PIANETA

proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future

*«L'ambiente umano e l'ambiente naturale si degradano insieme, e non potremo affrontare adeguatamente il degrado ambientale se non prestiamo attenzione alle cause che hanno attinenza con il degrado umano e sociale».*

Papa Francesco

## Obiettivi di sostenibilità ENGIM e contributo agli SDGs



Consulta la tabella alle pagine 134-138

# ENGIM Lombardia



## 43 anni di attività

- 1996 avvio attività
- 2000 primi corsi IEFP e IFTS
- 2019 trasformazione in Fondazione
- 2022 acquisisce la qualifica ETS



**4** sedi formative  
**2** sportelli Sal



**78** persone che operano  
per ENGIM  
**36** dipendenti  
**42** collaboratori



**65**  
docenti, tutor, orientatori



**22**  
incontri formativi  
per il personale interno  
con il Cantiere ENGIM



**1** Ufficio per la Cura  
del personale  
**1** Accordo di gruppo  
per l'implementazione  
del Welfare aziendale

## Da soli non si arriva lontano



**Giuseppe Cavallaro**  
Direttore ENGIM Lombardia

Quale bilancio trarre dal nostro 2022? L'abbiamo vissuto e chiuso con la voglia di mettere a fuoco i problemi da "puntare" cercando di risolverli insieme, per innalzare la qualità del servizio a favore dei giovani e degli adulti che si affidano a noi. A mio avviso, le difficoltà maggiori restano quelle di sempre e sono esterne ad ENGIM: leggi, norme, nuovi strumenti formativi (l'apprendistato o la formazione tecnica superiore/terziaria) **non sembrano agire in modo incisivo** nel far acquisire alla formazione professionale la dignità che gli allievi, le allieve, le loro famiglie e i formatori e le formatrici si meritano.

Le risorse economiche sono evidentemente insufficienti e la corresponsabilità educativa nel territorio – a parte i proclami un po' di facciata – viaggia a singhiozzo. Il fatto che la formazione professionale possa contare su metodologie che valorizzano il "saper fare" comporta che chi non ha un buon rapporto con la scuola, o chi non ottiene i risultati sperati, trova in noi un rifugio e più che una speranza. Dobbiamo perciò **fare un lavoro incredibile di rimotivazione**, quasi "antidepressivo", perché i giovani arrivano da noi spesso abbattuti, con una scarsa autostima, sofferenti. È come se alcuni venissero "abbandonati", più che orientati, alla formazione professionale. Non lo trovo giusto.

Abbiamo bisogno di una collaborazione vera e reciproca con **tutti gli attori del territorio**. Abbiamo bisogno di dirigenti scolastici che dialoghino con noi, che non si limitino a firmare dei "nulla osta" e ad inviare giovani senza alcuna informazione, che possano aiutarci a prendere in carico questi "tesori" per il valore che meritano.

Abbiamo bisogno di imprese che non ci chiedano giovani preparati ed esperti, ma che **collaborino con noi per prepararli** e far fare loro l'esperienza con una prospettiva reale di crescita.

Occorrono leggi, norme e scelte formative più incisive e il contributo di tutti gli attori del territorio affinché un cambio di passo porti nuove speranze e dignità ai giovani.

Abbiamo bisogno di una politica che non dica che al centro ci sono i giovani e il lavoro, se poi i primi contratti che incontrano i ragazzi e le ragazze nel loro cammino raggiungono a mala pena i 400 euro al mese.

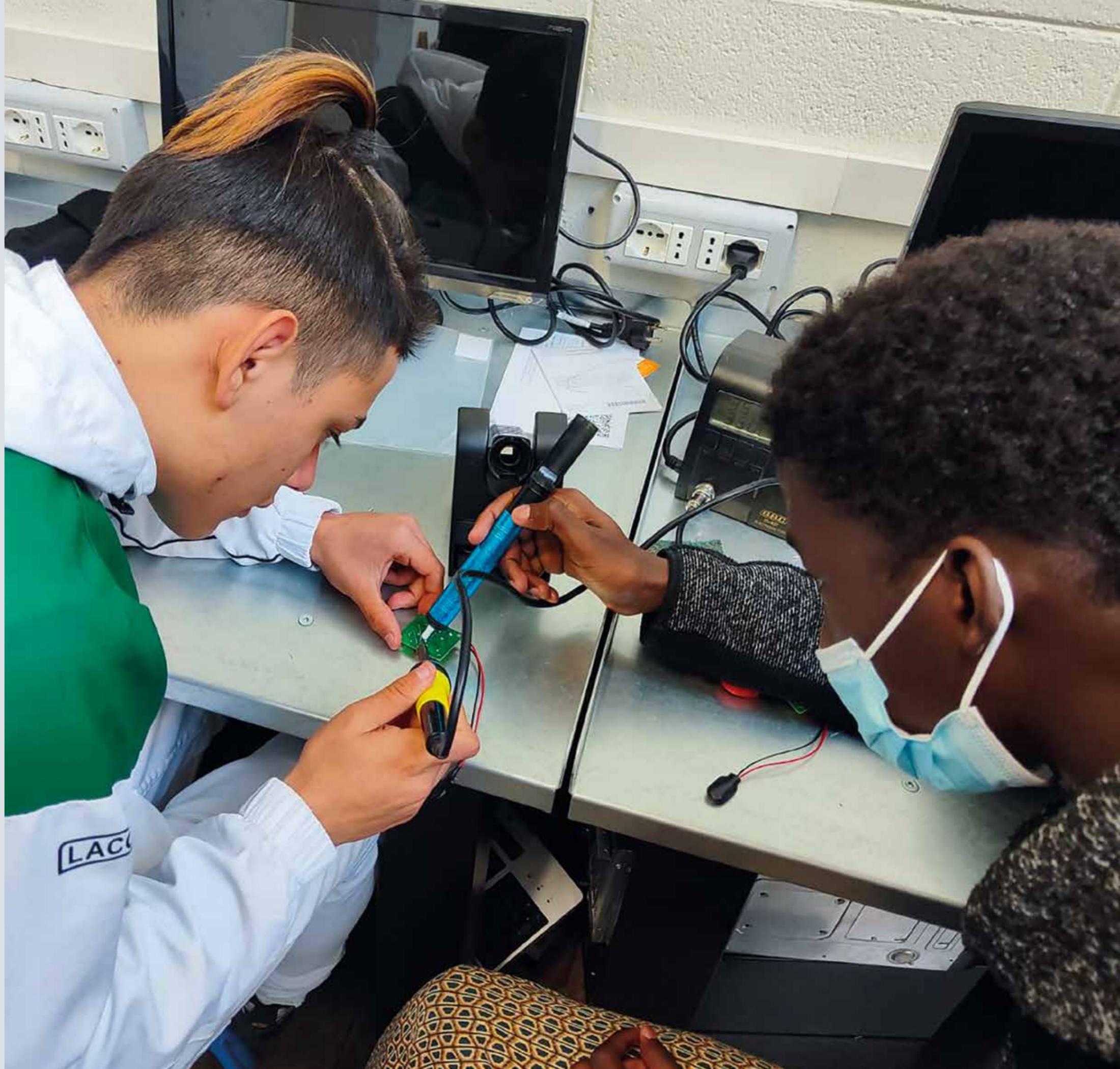
Abbiamo semplicemente bisogno di collaborazione per poter trattare gli allievi della formazione professionale **come i nostri figli**, i giovani che si affidano a noi **come i nostri amici più cari**, gli adulti senza lavoro o che vogliono riqualificarsi **come i nostri genitori**.

Soddisfazioni? Tantissime: persone che lavorano con impegno, passione e dedizione; giovani che acquisiscono tante competenze, attività all'estero, academy, scuole impresa. Tanti sorrisi e tanti successi.

Ma qui non voglio parlare di ciò (ne avrete un quadro completo sfogliando queste pagine). Voglio invece provare a restituirvi il sogno di sempre, di un cambio di passo fatto tutti insieme con gli attori della comunità affinché i giovani, e chiunque abbia bisogno oggi, possano essere messi nelle condizioni di acquisire quell'autonomia e quella forza che permetterà, a loro volta, di **aiutare chi avrà bisogno domani**.

Con il 2022, per me, sono ben quindici gli anni trascorsi in ENGIM Lombardia da direttore. Ogni anno è stato caratterizzato da momenti di crescita personale e professionale che hanno segnato la mia maturazione di uomo e di cittadino.

Non ho mai avuto la sensazione di essere "arrivato": ogni anno trascorso mi ha restituito sempre più la consapevolezza che **non si finisce mai di imparare** e che da soli non si arriva lontano.



## 2.1 La Fondazione

### Profilo dell'organizzazione

Con la riforma del Terzo settore, il 24 luglio 2020 si è concluso il percorso di trasformazione di ENGIM Lombardia in Fondazione, la forma giuridica più idonea ad interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro.

Nel 2022 si è conclusa la procedura di iscrizione al **RUNTS - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore**, nella sezione "altri enti del Terzo Settore". La denominazione della Fondazione è ora integrata dall'acronimo **ETS**.

ENGIM in Lombardia è nata nel 1996, a Bergamo, con i primi corsi per apprendisti nei settori elettrico, meccanico e amministrativo/commerciale. Dal 1998 le nostre attività si svolgono con il nome di ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo.

Le radici storiche di ENGIM Lombardia risalgono ad inizio Novecento, quando la Congregazione dei Giuseppini realizza in provincia di Bergamo la più antica scuola di formazione professionale del territorio. Ma i padri murialdini già dal 1864 svolgevano un'attività educativa nelle principali istituzioni di assistenza e beneficenza, tra cui l'Orfanotrofo maschile di San Martino le cui origini risalgono fino al 1533.

Nel 1903 si insediava la **Colonia agricola di Castel Cerreto** gettando le basi di una Scuola Agraria che si distinguerà per le moderne tecniche di coltivazione dei terreni e gli innovativi impianti frutticoli. Nei decenni successivi si acquisiscono l'**Istituto di via Torquato Tasso** e la nuova sede dell'Orfanotrofo, l'**Istituto di via Santa Lucia**, con i laboratori di tipografia, sartoria, calzoleria, falegnameria e per fabbri-ferrai, floricoltura e orticoltura.

Negli anni Settanta agli allievi interni si aggiunsero semiconvittori e studenti esterni. Qualche tempo dopo vennero **ammesse le ragazze**.



#### ► Denominazione

ENGIM Lombardia ETS

#### ► Forma giuridica

Fondazione

#### ► Sede legale

Via Sombreno 2, 24030 - Valbrembo (BG)

#### ► C.F.

03485690162

#### ► Numero REA

BG 384158

#### ► Accreditamenti

Regione Lombardia: Servizi di Formazione Albo A - Servizi al Lavoro.  
Regione Sicilia: Formazione professionale Macrotipologie A, B, D - Servizi al Lavoro obbligatori SGO e facoltativi Ssf.  
ENGIM Lombardia è soggetto autorizzato ad operare come operatore di intermediazione ANPAL.  
Forma.Temp.: Sezione A degli elenchi.  
Fondimpresa: Ente qualificato per la partecipazione agli avvisi del Conto Sistema.

#### ► Qualificazione ai sensi del Codice del Terzo Settore

Altri enti del Terzo settore - art. 46, comma 1, lett. g) del D.lgs. n. 117/2017

#### ► Attività di interesse generale

Art. 5, comma 1, lett. d), l), p), n), w), o), r), u), g), i), v), z) del D.lgs. n. 117 del 2017. Nel corso del 2022 non sono state svolte altre attività oltre a quelle statutarie

## Cronologia ENGIM Lombardia

### ► 1996

A Bergamo primi corsi per apprendisti.

### ► 1998

Progetto interregionale ed europeo per meccanici d'auto.

### ► 2000

Primi corsi annuali in ambito IEFP e IFTS.

### ► 2001

Progetto per immigrati extracomunitari.

### ► 2004

Aprire la sede di Valbrembo.

### ► 2008

Si costituisce ENGIM Lombardia. Si avviano i corsi triennali.

### ► 2009

Prima sede a Brembate di Sopra.

### ► 2012

Seconda sede a Brembate di Sopra.

### ► 2015

Aprire la sede di Merate.

### ► 2019

Trasformazione in Fondazione. Sede di Sant'Agata di Militello. International Point in Spagna e Romania.

### ► 2020

Al via il progetto Città di Leonardo. Experim partner in Sicilia.

### ► 2021

Si avvia la realizzazione del progetto CRS Academy.

### ► 2022

Si iscrive al RUNTS e acquisisce la qualifica di ETS.



#### ENGIM Lombardia partecipa alle seguenti convenzioni ed esprime le seguenti adesioni:

- Adapt
- AEF Lombardia
- APAFORM
- ASCOM
- Bergamo e Sviluppo
- BioDistretto Agricoltura Sociale Bergamo
- CAIB
- Camera di Commercio Bergamo
- Coldiretti
- Confartigianato Bergamo
- Confindustria
- Fondimpresa
- Forma.Temp
- Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP
- Diocesi Bergamo · Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro
- ITS Lombardo Mobilità Sostenibile
- ITS Angelo Rizzoli
- ITS Biotechnology per le nuove tecnologie della vita
- Provincia di Bergamo
- Università di Bergamo
- Comune di Brembate di Sopra
- Provincia di Lecco



## 2.2 Governo e struttura

ENGIM Lombardia è **affiliata** alla Fondazione ENGIM nazionale, ne accetta lo statuto, i regolamenti e le funzioni. Ne sono membri: l'ente promotore Congregazione di San Giuseppe (Giuseppini del Murialdo) e la Fondazione ENGIM nazionale. Sono **organi** della Fondazione: il Consiglio direttivo regionale, il Presidente, l'Organo di controllo, il Comitato di indirizzo.

### ► Consiglio direttivo regionale

Composto da 5 membri nominati dall'ente promotore, in carica per tre esercizi, delibera per l'ordinaria e straordinaria amministrazione e nomina il Vicepresidente, il Direttore Generale e i Direttori delle singole strutture operative e organizzative.

### ► Presidente

Nominato dall'ente promotore, dura in carica tre anni e può essere rinominato. Può delegare, anche in modo stabile, parte delle sue funzioni al Vicepresidente.

### ► Organo di controllo

Nominato dall'ente promotore, rimane in carica per tre esercizi ed è rieleggibile fino al massimo di cinque mandati. Può essere collegiale o monocratico. Monitora l'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ed attesta che il bilancio sociale sia redatto in conformità alle linee guida ministeriali.

### ► Comitato di indirizzo

Svolge una funzione tecnico-consultiva nel definire finalità generali, indirizzi strategici, attività istituzionale, programmi, priorità e obiettivi della Fondazione.

### Collegamento con l'Ente Promotore

ENGIM Lombardia valorizza il ruolo dell'Ente Promotore attraverso il riconoscimento delle funzioni e delle prerogative del Delegato Nazionale ENGIM, a cui la Fondazione è affiliata.

### ► Delegato Nazionale

Designato dall'Ente Promotore, svolge una funzione di garanzia dell'ispirazione carismatica, dello stile educativo e della proposta formativa curandone il costante riferimento alla Congregazione di San Giuseppe. Può intervenire liberamente ai lavori dei Consigli Direttivi ai vari livelli.

### Affiliazione alla Fondazione ENGIM

ENGIM Lombardia, in qualità di ente affiliato, può partecipare alla vita della Fondazione ENGIM nazionale attraverso la nomina di suoi rappresentanti presso il Consiglio dei membri e la partecipazione al Comitato scientifico tra i membri nominati dal Presidente Nazionale.

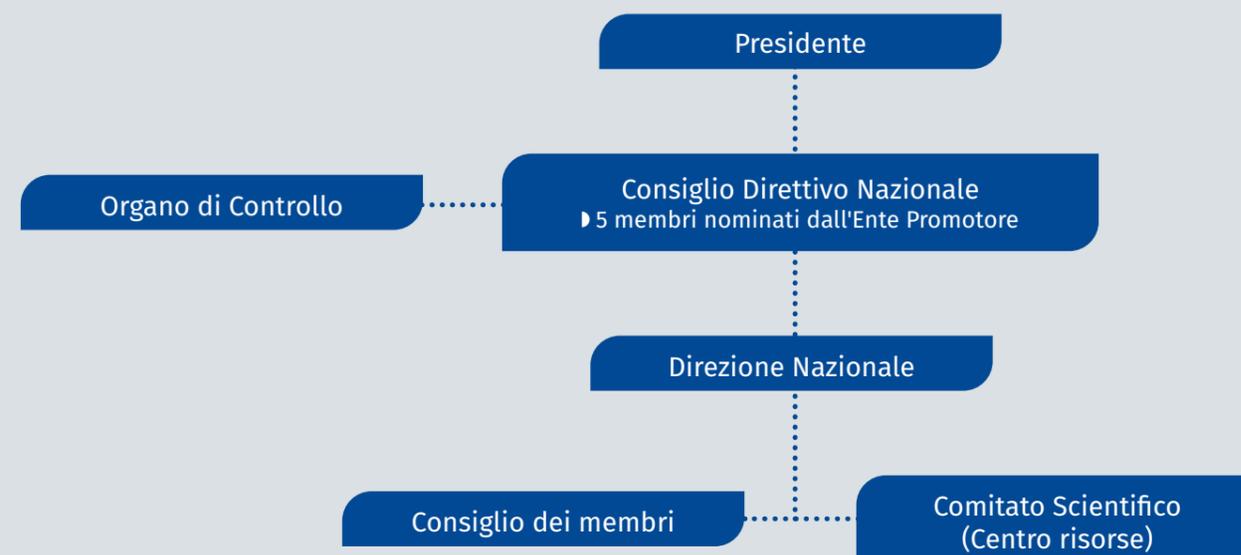
### ► Comitato Scientifico Nazionale / Centro Risorse

Dedicato alla progettazione, alla ricerca e allo sviluppo di ENGIM, collabora alla crescita e all'innovazione delle fondazioni regionali. Le sue aree di attività sono: politiche attive, servizi per il lavoro e l'inclusione sociale, osservazione e progettazione a livello nazionale ed europea, didattica innovativa.

### ► Consiglio dei Membri nazionale

È un organo consultivo e di indirizzo. Esprime il proprio parere in merito alla determinazione di programmi e obiettivi, finalità generali e indirizzi strategici.

## Fondazione ENGIM nazionale



## Fondazione ENGIM Lombardia



## Composizione degli organi sociali

Consiglio Direttivo Regionale	qualifica	data di prima nomina	numero mandato
P. Antonio Teodoro Lucente	Presidente	24/07/2019	2
Francesco Farnesi	Vicepresidente	17/09/2021	2
Marco Muzzarelli	Consigliere	24/07/2019	2
P. Cristiano Re	Consigliere	24/07/2019	2
Giacinto Lucio Giambellini	Consigliere	01/09/2022	2

Durata del mandato: settembre 2022 - aprile 2025

Presidente	data di prima nomina	numero mandato
P. Antonio Teodoro Lucente	24/07/2019	2

Durata del mandato: settembre 2022 - aprile 2025

Organo di controllo	qualifica	data di prima nomina	numero mandato
Salvatore Calcagno	Presidente	15/12/2021	2

Durata del mandato: settembre 2022 - aprile 2025

Delegato Nazionale	data di prima nomina	numero mandato
P. Antonio Fabris	01/09/2020	1

Gli organi della Fondazione restano in carica per un periodo di tre esercizi. I componenti del Consiglio Direttivo Regionale ricoprono la relativa carica a titolo gratuito, salvo l'attribuzione di compensi per specifici incarichi dirigenziali svolti nell'ambito della Fondazione.

## Riunioni del Consiglio Direttivo Regionale

data	argomenti principali all'ordine del giorno
18/02/2022	bilancio previsionale 2022 - relazione periodica OdV - verifica intermedia obiettivi strategici e prospettive - aggiornamenti organizzativi - varie ed eventuali
15/06/2022	approvazione bilancio di esercizio 2021 - verifica attività triennio 2019/2022 e prospettive - varie ed eventuali
30/09/2022	revisione bilancio previsionale 2022 - nomine OdV - nomina Direttore Generale - obiettivi e strategie triennio 2022/2025 - aggiornamenti organizzativi - varie ed eventuali
01/12/2022	aggiornamento progetti e iniziative - aggiornamenti organizzativi - varie ed eventuali

## FOCUS

### Centro Risorse di ENGIM

È l'organismo di progettazione, ricerca e sviluppo della Fondazione ENGIM. È il luogo in cui i percorsi di formazione e i progetti di cooperazione internazionale prendono vita, **con l'obiettivo di dare** la migliore risposta alle esigenze di coloro che devono inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro. Regolamentato dall'articolo 27 del nostro Statuto, è **costituito da esperti** scelti tra personalità ed esponenti del settore della formazione e della cooperazione allo sviluppo o tra gli enti affiliati. Tra i suoi compiti: **identifica e propone** al Consiglio Direttivo Nazionale programmi di lavoro e progetti per il perseguimento degli scopi della Fondazione e ne segue gli sviluppi; **elabora proposte** di convegni, mostre, corsi, seminari; esamina preventivamente gli elaborati, destinati alla pubblicazione o alla divulgazione in genere, ad esso sottoposti dal Consiglio Direttivo Nazionale, cui offre **consulenza su ogni questione tecnico-scientifica** afferente gli interessi della Fondazione. Tra le sue aree di attività: politiche attive, servizi per il lavoro e l'inclusione sociale, osservazione e progettazione a livello nazionale ed europeo, didattica innovativa. I suoi membri **durano in carica tre anni** e possono essere riconfermati. Nel 2022 si è riunito il 14 dicembre.

Fanno parte del Comitato Scientifico di Engim (al dicembre 2022):

**Alberto Anfossi** (segretario generale Fondazione Compagnia di San Paolo)

**Luigi Bobba** (presidente Fondazione Terzjus)

**Stefano Franchi** (direttore generale Federmeccanica)

**Daniele Marini** (Università degli Studi di Padova, professore di Sociologia dei processi economici)

**Stefano Merante** (ITCILO - International Training Centre, Organizzazione internazionale del lavoro)

**Gabriele Sepio** (giurista, esperto del Terzo settore)

**Marzia Sica** (responsabile Obiettivo Persone, Fondazione Compagnia di San Paolo)

**Silvia Stilli** (portavoce AOI - Associazione organizzazioni italiane di cooperazione e solidarietà internazionale)

## L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa di ENGIM Lombardia è composta da:

- una sede di coordinamento regionale all'interno della quale si realizza l'accentramento delle funzioni amministrative e gestionali trasversali a tutte le sedi; operano a livello regionale: il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo, i Responsabili di funzione in staff alla direzione e il Responsabile della sede regionale
- quattro sedi formative, tre in Lombardia e una in Sicilia, tre sedi accreditate per i Servizi al lavoro, due in Lombardia e una in Sicilia, che operano a livello locale, la cui gestione ordinaria delle attività è affidata ai Responsabili di sede

Nel 2022 è stato confermato per un ulteriore triennio nella nomina di Direttore Generale di ENGIM Lombardia **Giuseppe Cavallaro** (data prima nomina 24/07/2019).

## Sistema Gestione Qualità

ENGIM Lombardia fonda il proprio Sistema di Gestione della Qualità sull'analisi dei fattori, interni ed esterni, che possono influenzare l'attività dell'Ente e si impegna a definire obiettivi di qualità compatibili con le aspettative degli utenti e delle aziende.

Gli obiettivi della politica per la qualità sono perseguiti con la definizione di opportuni piani, **costantemente monitorati** al fine di verificare il raggiungimento dei risultati attesi.

La Fondazione è certificata ai sensi della norma **UNI-EN- ISO 9001:2015**.



## Sistema Controllo e Gestione

La Fondazione si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 che è stato approvato dal Consiglio Direttivo Regionale il 16 febbraio 2022. Costituisce parte integrante di tale documento anche il Codice Etico della Fondazione che individua diritti, doveri e responsabilità dell'Ente nei confronti dei propri stakeholder. L'Organismo di Vigilanza (OdV) è il soggetto a cui è affidato il compito di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e sul rispetto delle norme contenute nel Codice Etico (disponibile sul sito).

Organismo di Vigilanza	qualifica	data di prima nomina	numero mandato
Michele Del Rio	Presidente	22/09/2022	1
Letizia Davoli	Componente	22/09/2022	1
Salvatore Calcagno	Componente	22/09/2022	1

*Durata del mandato: settembre 2022 - aprile 2025*

## Codice etico ENGIM Lombardia

ENGIM Lombardia ha approvato un proprio Codice Etico, che in modo completo prende in esame gli aspetti salienti delle attività, interne ed esterne, della Fondazione e indica le condizioni e le procedure da seguire per realizzare al meglio i valori e i principi che animano la nostra missione.

ENGIM Lombardia ha come **principio imprescindibile** il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera. Tale impegno è vincolante anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra Fondazione, che non inizierà né proseguirà alcun rapporto con i soggetti che non intendano allinearsi a questo principio. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'ente giustifica e rende accettabile una condotta contrastante con i disposti della legge.

Le risorse umane sono considerate valore primario per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione in virtù del contributo professionale apportato nell'ambito di un rapporto basato su **lealtà, correttezza, fiducia reciproca** e pieno rispetto della personalità individuale.

La Fondazione tutela il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e **ambienti di lavoro sicuri e salubri**, nel rispetto delle norme vigenti e dei diritti dei lavoratori.



Nei rapporti con le istituzioni e la pubblica amministrazione, italiana o estera, **è vietato:**

- ▶ promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali
- ▶ promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti
- ▶ produrre documenti e dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di enti pubblici o dell'Unione Europea
- ▶ destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti



## 2.3 Le persone

In ENGIM le persone sono da sempre la risorsa più preziosa.

L'attenzione al benessere dei dipendenti e il loro coinvolgimento in **un percorso di crescita condivisa** sono un pilastro fondamentale del nostro agire.

Operiamo nel rispetto della dignità della persona e dei diritti umani per assicurare **ambienti di lavoro inclusivi** che valorizzino l'unicità e la diversità di ciascuno.

**Tuteliamo** la parità di genere e ci impegniamo a contrastare disuguaglianze, discriminazioni, razzismo, violenza e stereotipi di varia natura, per una cultura del rispetto e della reciprocità.

L'attenzione alla creazione di legami duraturi con i dipendenti è uno degli elementi che contraddistingue la modalità operativa di ENGIM.

Il personale dipendente ENGIM è **inquadrate nel Ccnl** della formazione professionale.

In merito al trattamento retributivo del personale, ENGIM rispetta il disposto dell'articolo 16 del D.lgs. 117/2017, per il quale la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

Al 31 dicembre 2022, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM Lombardia risulta composto da **36 dipendenti** e **42 collaboratori**.

**dipendenti e collaboratori**

78

**dipendenti e collaboratori coinvolti nella formazione**

83%

**dipendenti a tempo indeterminato**

89%

**presenza femminile nell'organizzazione**

56%



## Composizione e caratteristiche

### Dipendenti e collaboratori

	2021	2022
Dipendenti	38	36
Collaboratori *	36	42
<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>78</b>

\* Lavoratori parasubordinati e autonomi che hanno collaborato con ENGIM per almeno 180 giorni nel corso dell'anno

2022



● Dipendenti **46%**  
● Collaboratori **54%**

### Dipendenti per area funzionale

	2021	2022
Segreteria, logistica e servizi di supporto	6	6
Amministrazione	10	6
Erogazione*	20	23
Direzione	2	1
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>36</b>

\*Figure professionali: formatori, tutor, coordinatori, orientatori, responsabili di processo

2022

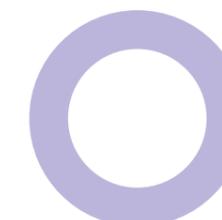


● Erogazione **64%**  
● Altre funzioni **36%**

### Collaboratori per area funzionale

	2021	2022
Collaboratori docenti	36	42
Collaboratori non docenti	0	0
<b>Totale</b>	<b>36</b>	<b>42</b>

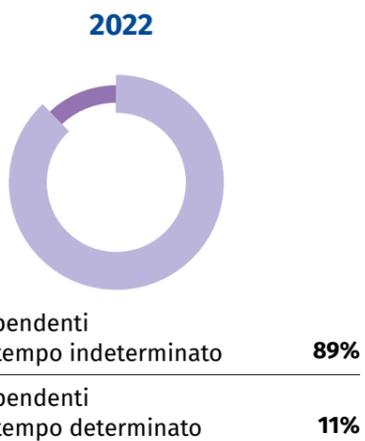
2022



● Collaboratori docenti **100%**  
● Collaboratori non docenti **0%**

**Dipendenti per tipologia contrattuale**

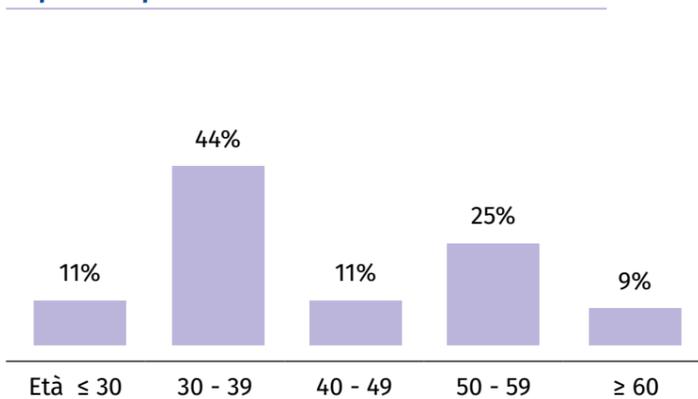
	2021	2022
Tempo indeterminato	33	32
Tempo determinato	5	4
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>36</b>



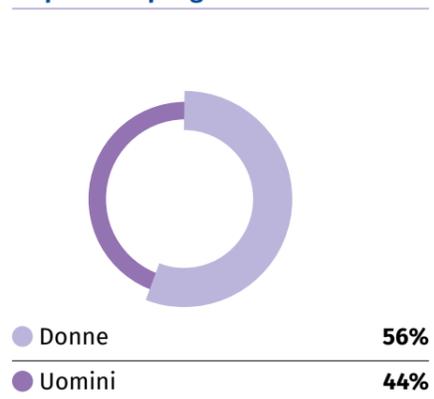
**Dipendenti per fascia di età e genere**

Fascia di età	2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 30	0	2	<b>2</b>	2	2	<b>4</b>
30 - 39	10	5	<b>15</b>	10	6	<b>16</b>
40 - 49	6	1	<b>7</b>	2	2	<b>4</b>
50 - 59	6	5	<b>11</b>	4	5	<b>9</b>
≥ 60	2	1	<b>3</b>	2	1	<b>3</b>
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>

**Dipendenti per fascia di età nel 2022**



**Dipendenti per genere nel 2022**



**Compensi e retribuzioni**

**Dipendenti e collaboratori**

retribuzione annua lorda	livello inquadramento contrattuale	Importo (€)
massima	IX	49.192
minima	III	15.275

*Ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs 117/2017 il rapporto tra la retribuzione annua lorda massima e quella minima è pari a 3,22. La retribuzione annua lorda minima corrisponde a quella di un lavoratore dipendente con contratto di apprendistato full-time.*

**Compensi agli apicali**

Non è previsto alcun compenso ai componenti degli organi della Fondazione per lo svolgimento delle loro funzioni ad eccezione del componente dell'organo di controllo a cui è affidata anche la revisione legale dei conti. I componenti del Consiglio Direttivo Regionale ricoprono la relativa carica a titolo gratuito, salvo l'attribuzione di compensi per specifici incarichi dirigenziali svolti nell'ambito della Fondazione. Di seguito vengono illustrati i compensi attribuiti alle figure apicali della Fondazione ai sensi dell'articolo 14 comma 2 del D.lgs. n. 117/2017.

**Compensi Organo di controllo**

	importo lordo (€)
Presidente e Revisore legale dei conti	4.441

**Compensi Organismo di Vigilanza**

	importo lordo (€)
Presidente	6.100
Membro	4.880

**Retribuzione annua lorda dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII**

	importo lordo (€)
IX Livello	49.191

## Piani di welfare

### Il primo accordo sindacale nell'azienda ENGIM

Nel 2022, la Fondazione ENGIM ha sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali in tema di welfare aziendale, premi di risultato e osservatorio nazionale che rappresenta un vero cambio di passo per i lavoratori della formazione professionale. È **il primo in assoluto** pensato, costruito e contrattato all'interno di una regia e di un coordinamento di respiro nazionale, fa seguito alle linee guida discusse tra le organizzazioni sindacali e l'intero Gruppo ENGIM ed è stato sottoscritto quasi in contemporanea in **Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto**, dove sono presenti e attive nostre Fondazioni regionali.

In risposta alle esigenze di maggior coinvolgimento del personale interno, emerse dalla ricerca condotta nel 2021 da Community Research&Analysis, le contrattazioni si sono svolte mantenendo un costante confronto tra le parti e coinvolgendo lavoratrici e lavoratori, con il raggiungimento dei seguenti risultati:

- ▶ per la prima volta nella storia della contrattazione della formazione professionale, **si costituisce così un osservatorio nazionale** composto da ENGIM nazionale, i diversi ENGIM regionali, tutte le RSA/RSU delle varie regioni e i livelli regionali delle organizzazioni che lo hanno sottoscritto.
- ▶ viene attivata una piattaforma di welfare aziendale per tutti i dipendenti ENGIM che potranno fruire dei servizi di welfare per un valore economico pari a circa **il 2% di imponibile previdenziale lordo, producendo un aumento del 10% del potere** di acquisto dei lavoratori
- ▶ vengono definiti dei premi di risultato sulla base di **obiettivi legati alla ricaduta sociale** delle attività di ENGIM, come ad esempio l'incremento degli inserimenti lavorativi, il gradimento dei corsi di formazione o l'attivazione di contratti di apprendistato\*
- ▶ il welfare aziendale diventa uno strumento per valorizzare la riforma del Terzo Settore, **promuovendo lo sviluppo dell'economia sociale**

Il traguardo è stato raggiunto grazie al supporto degli avvocati Gabriele Sepio e Gianpaolo Sbaraglia, ma soprattutto grazie all'impegno e alla fattiva collaborazione di tutti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, motivati e orientati al raggiungimento di obiettivi condivisi a beneficio di tutti.

\* In ENGIM Lazio la determinazione dei premi di risultato è in fase di definizione in attesa di nomina dei rappresentanti dei lavoratori

*I nostri operatori, circa 700, lavorano sempre con la consapevolezza che ogni loro azione ha una ricaduta sociale. Ora è maggiormente riconosciuta e premiata. La coesione delle Fondazioni regionali in un unico Gruppo ENGIM è stato il terreno fertile indispensabile per un accordo unitario ed esteso, a beneficio di tutti i dipendenti. Valorizzarli, attraverso sistemi per incentivare la produttività e migliorare la qualità delle attività, significa rafforzare l'impegno per realizzare gli scopi di ENGIM. Da ente precursore di misure che sostengano economicamente le esigenze del personale e dei familiari, auspichiamo sia solo l'inizio per un ripensamento collettivo del settore e lo stimolo per rinnovare il contratto nazionale, fermo da troppo tempo e inadeguato alle sfide delle nuove politiche del lavoro e formative.*

**Marco Muzzarelli**  
Direttore nazionale ENGIM



## Formazione e innovazione continua del personale

ENGIM promuove per il suo personale una formazione partecipata – **da tutti a tutti** – per monitorare e valorizzare le migliori esperienze e tecniche promosse nelle fondazioni regionali, nelle sedi e all'esterno, con le seguenti finalità principali:

**SUPPORTARE** la “crescita” del personale alimentando la sete di sapere, di cambiamento, aggiornamento e formazione permanente

**DEFINIRE** le competenze necessarie, dare gli strumenti per acquisirle e verificarle

**AGGIORNARE** le metodologie della partecipazione più diffuse

**PREPARARE** nuovi professionisti che affianchino e sostengano

**DIFFONDERE** una nuova cultura della partecipazione: moderna, flessibile, innovativa, concreta ed efficace

I maggiori eventi formativi che nel 2022 hanno coinvolto tutte le nostre fondazioni sono stati:

- ▶ Cantiere ENGIM
- ▶ Summer School
- ▶ formazione per i neoassunti
- ▶ formazione per i responsabili di sede o di progetto



### ▶ LET'S ENGIM

Nel 2022 ha preso forma LET'S ENGIM, la **piattaforma di comunicazione interna** dei dipendenti ENGIM, pensata per condividere in un unico ambiente digitale materiali e informazioni.

È stato un processo complesso progettare, definire e realizzare al meglio contenuti e funzioni di questa rete intranet, da cui si accede velocemente alla nostra piattaforma FAD, alla documentazione per il personale, alle sessioni formative del Cantiere ENGIM, alla piattaforma di welfare, al database Fulcro.

**CANTIERE ENGIM 2022/2023**

Chiuso il piano formativo 2019/2021, si è deciso di **sondare tutti i collaboratori** per scegliere le aree di maggiore interesse e le tematiche da approfondire nell'edizione 2022/2023 nel processo di formazione continua rivolto ai nostri operatori presenti in Italia.

Tre i percorsi formativi, sempre online, l'ultimo dei quali è frutto del **coinvolgimento diretto dei dipendenti** che si sono resi disponibili a condividere le loro competenze con gli altri colleghi.

Cantiere ENGIM 2022/2023, conclusa la Summer School, è partito a fine 2022 e terminerà nell'anno in corso.

D'ora in poi sarà co-progettato da tutti i collaboratori attraverso appositi questionari di fine percorso.

L'innovazione è il perno della formazione offerta ai nostri allievi e della crescita professionale dei nostri docenti e tutor. ENGIM è un cantiere sempre aperto per elaborare obiettivi e programmare come raggiungerli.



► **Per la persona e per il lavoro dicembre 2022 - gennaio 2023**

Strumenti e metodologie per competenze, sviluppo di nuovi profili del mercato del lavoro. In collaborazione con ANPAL.

- 6-12-2022 incontro con l'impresa
- 17-1-2023 laboratori orientativi
- 26-1-2023 contesti territoriali

► **Intelligenza emotiva febbraio-marzo 2023**

Percorso di sviluppo dell'intelligenza emotiva e soft skill. Gestito dai formatori ENGIM Veneto "certificati" Skillati per la Vita.

- 7-2-2023 intelligenza emotiva
- 16-2-2023 autoconsapevolezza
- 2-3-2023 gestire le emozioni
- 7-3-2023 decidi, o giochi o guardi!
- 16-3-2023 empatia, strumento strategico

► **Gestione del gruppo classe aprile-maggio 2023**

Laboratori interattivi di gestione dell'aula. Coinvolti molti formatori ENGIM. Cinque incontri, in totale 10 ore.

- 30-3-2023 sfida educativa: i ragazzi a rischio, con don **Claudio Burgio**
- 18-4-2023 metodologie innovative, con **Simona Rinaldi** (ETF)
- 28-4-2023 mobilità internazionali, con **Antonino Stinà, Roberta Richiero, Silvio De Alessandri, Gabriele Massara**
- 2-5-2023 incontrare i giovani in diversi contesti educativi, con **Elena Lepore e Cristina Frescura**
- 11-5-2023 ecologia digitale per creare community, con **Antonio Di Pinto**

**Partecipazione al Cantiere ENGIM 2021/22**

Area formativa	Percorso formativo	incontri	ore	partecipanti
Soft skills	Inclusione e disabilità	5	10	172
	Formazione sociopolitica	6	12	185
Innovation skills	Innovazione didattica	5	10	172
	Competenze per lo sviluppo e la resilienza	6	12	171
<b>Totale</b>		<b>22</b>	<b>44</b>	<b>700</b>

**SUMMER SCHOOL**

**Una nuova grammatica per la formazione**  
Bologna, Fondazione Lercaro, 12-15 luglio 2022

La Summer School 2022 ha concluso il Cantiere ENGIM 2021/2022 con un appuntamento durato quattro giorni (in presenza e con diretta streaming) all'insegna di tre concetti chiave: **vedere, valutare, agire**.

**12 luglio**

- apertura di padre Antonio Teodoro Lucente, presidente Fondazione ENGIM
- presentazione Bilancio Sociale 2021 e obiettivi 2021/2023
- cinque buone prassi di impresa formativa dalle fondazioni regionali
- internazionalizzazione di ENGIM: progetto Ecuador con CEFA

**13 luglio**

- incontro al CRIF-BOOM e visita al Centro di formazione salesiano CNOS-FAP di Bologna
- dibattito: *I poli ITS. Prospettive in ottica regionale e nazionale*, con Roberto Sella (Rete Fondazioni ITS Italia) e Sheila Sherba (ITS Steve Jobs Academy)
- visita all'impresa formativa Officina Ubuntu di Ravenna

**14 luglio**

- *Oltre l'apprendistato... l'apprendimento. Dal macro al micro, dal livello internazionale al livello locale per il futuro del sistema formativo al servizio del mercato del lavoro in Italia* con Vincenzo Colla (assessore regionale Emilia Romagna), Pietro Galeone (esperto economico ministero del lavoro), Antonio Viscomi (deputato), Brando Benifei (eurodeputato), Stefano Merante (TVET Programme Officer, ITCILO - International Training Centre of the International Labour Organization).
- *Il valore del lavoro: chi educerà al lavoro le nuove generazioni?* con monsignor Mario Toso (vescovo di Faenza-Modigliana) e Luigi Bobba (presidente Terzjus)

**15 luglio**

- presentazione del Regolamento ENGIM, con Marco Muzzarelli
- conclusioni della Direzione nazionale: *Le strategie e le prospettive del nostro futuro*
- intervento del Presidente ENGIM e dibattito finale

**FORMAZIONE NEOASSUNTI**

Nel corso del 2022 la nostra Fondazione ha organizzato **2 incontri** formativi – sotto il titolo *One blood, one dream, one destination. Voci e volti di ENGIM* – dedicati ai neoassunti. Durata degli incontri **4 ore** in totale, **partecipanti 56**.

21-11-2022 Da Torino al mondo, in cammino con i giovani  
29-11-2022 Fare formazione oggi: valori e obiettivi di Fondazione ENGIM

**FORMAZIONE RESPONSABILI DI SEDE O PROGETTO**

Percorso formativo in presenza per figure di responsabilità in ENGIM. Iniziato il 18 novembre 2022 alla Fondazione Lercaro di Bologna, prosegue nel 2023. Prevede una giornata di formazione per ognuna delle seguenti **3 aree** di intervento:

- **SPAZIO**  
*Promuovere innovazione/creatività/resilienza attraverso l'esplorazione di nuovi contesti.*
- **TEMPO**  
*La formazione: una piattaforma di welfare lungo tutto l'arco della vita*
- **PERSONE**  
*Da ente di formazione ad agente per la persona e per il lavoro*

Nel primo incontro, l'unico svolto nel 2022, si è cercato di fare il punto su quali siano i fabbisogni delle diverse regioni in cui è presente ENGIM, all'interno delle strategie europee per la formazione professionale, e su quali siano quindi i nuovi contesti che il nostro ente deve esplorare.

Grazie all'intervento di **Leonardo Lorusso** (responsabile Istruzione e occupazione presso l'Unione Europea per ENGIM Lombardia) sono state illustrate le prospettive comunitarie per la formazione professionale e le evoluzioni del programma Erasmus+.

Il padre giuseppino **Giuseppe Meluso** ha arricchito il confronto con una riflessione sui valori che devono guidare le strategie di internazionalizzazione di ENGIM.



## 2.4 Le sedi

### Valbrembo · Colli

#### aree formative

- agricola, boscali e forestali
- agricola coltivazioni

ID Sede: 292205  
 Codice MIUR: BGCF00800L  
 Codice ANPAL: L545S012876  
 Sede accreditata Regione Lombardia: Servizi di Formazione Albo A e Servizi al Lavoro (soggetto intermediario ANPAL)

### Brembate di Sopra · Centro

#### aree formative

- ristorazione
- impianti termici
- veicoli a motore
- sociosanitaria

ID Sede: 1725245  
 Codice MIUR: BGCF00700R  
 Sede accreditata Regione Lombardia: Servizi di Formazione Albo A

### Brembate di Sopra · Geller

#### aree formative

- informatica reti e sistemi
- elettrica impianti civili e industriali

La sede Geller è stata scelta come nostro **Centro Pilota** per entrare nella rete internazionale dei **CoVE** (Centres of Vocational Excellence).

ID Sede: 808577  
 Codice MIUR: BGCF026006  
 Sede accreditata Regione Lombardia: Servizi di Formazione Albo A

### Merate

ID Sede: 2367985  
 Codice ANPAL: L545S012876  
 Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi al Lavoro

### Sant'agata di Militello (Me) · Sacro Cuore

#### aree formative

- informatica reti e sistemi
- elettrica impianti civili e industriali

Codice operatore: FBU496  
 Codice ANPAL: L545S012876  
 Sede accreditata Regione Siciliana: Servizi di Orientamento, Formazione professionale macrotipologie A, B, D. e Servizi al Lavoro obbligatori e facoltativi

Tutte le nostre sedi sono accreditate per partecipare agli Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa.

# Attività e risultati



## Formazione

54

corsi di formazione professionale

481

allievi giovani e adulti

7,62/10

livello di gradimento dei servizi

68%

allievi occupati a 2 anni dalla qualifica

87%

allievi occupati a 2 anni dal diploma

20

apprendistati attivati

20

allievi in mobilità all'estero



## Servizi al lavoro

91

utenti

69

inserimenti in azienda

6%

tirocini

94%

inserimenti lavorativi



## Servizi alle imprese

4

percorsi formativi

25

utenti

72

ore di formazione

## 3.1 Formazione

### Istruzione e formazione professionale (IEFP)

#### QUALIFICA TRIENNALE

I nostri **corsi triennali** di IEFP sono **rivolti ai giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado** (scuola media) tra i 15 e i 18 anni di età e si sviluppano nell'ambito del sistema educativo nazionale e di quelli regionali.

Sono **gratuiti**, consentono l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e portano al conseguimento di un attestato di qualifica professionale riconosciuto a livello nazionale ed europeo, immediatamente spendibile nel mondo del lavoro.

Grazie al **sistema duale**, il percorso formativo si intreccia con l'esperienza lavorativa in apprendistato permettendo agli allievi di acquisire le competenze tecnico-professionali più aggiornate e le soft skill necessarie per un inserimento efficace in azienda.

#### DIPLOMA PROFESSIONALE

Ottenuta la qualifica triennale, si può accedere ai percorsi di 4° anno finalizzati al conseguimento del diploma professionale relativamente alla stessa area.

### Formazione superiore (IFTS)

Conseguito il diploma si può accedere a un percorso di Istruzione e formazione tecnica superiore, che alle lezioni frontali affianca un tirocinio in azienda o un apprendistato di alta formazione.

Il titolo è **spendibile in tutta Italia e in Europa** e dà crediti formativi riconosciuti a livello universitario. ENGIM offre corsi IFTS nei settori agroalimentare, manifattura e artigianato, reti e sistemi informatici.

### Formazione continua

Corsi **per adulti occupati** (informatica, agroalimentare, ristorazione, comunicazione, lingue, contabilità e amministrazione) che sviluppano qualificazione sul lavoro, riqualificazione, aggiornamento e perfezionamento. Attestato di validazione delle competenze acquisite.

I corsi ENGIM consentono di accedere a tutti i livelli della formazione e sono tutti finalizzati al rapido inserimento nel mondo del lavoro, grazie alla rete di aziende partner con cui condividiamo progetto educativo e percorso professionalizzante. La nostra offerta formativa, a seconda dei destinatari, riguarda cinque ambiti principali.

### Formazione per disoccupati

Corsi gratuiti per **giovani e adulti** in cerca di prima occupazione o reinserimento lavorativo, sono finalizzati ad acquisire nuove competenze nell'ambito dell'informatica, delle lingue, della crescita professionale (tecniche di empowerment, problem solving, public speaking, ecc.).

### Formazione per persone svantaggiate

Include percorsi formativi di **inserimento o reinserimento**, a pieno titolo, di giovani, adolescenti e adulti in condizione di vulnerabilità, povertà, esclusione, invalidità civile, deficit di opportunità o disagio sociale, psichico e fisico.



## Offerta formativa 2022 di ENGIM Lombardia

### ► Istruzione e formazione professionale (IEFP)

In attuazione della D.G.R. 1177/2019, i percorsi IEFP conducono i giovani in uscita dalla terza media alla specializzazione tecnica che permette il conseguimento di tre titoli di studio tutti immediatamente spendibili nel mondo del lavoro.

I percorsi sono **gratuiti e finanziati da Regione Lombardia** anche nell'ambito delle iniziative promosse dal Programma Operativo Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.



#### I nostri corsi IEFP si caratterizzano per:

- assolvimento obbligo istruzione e DDIF
- raccordo con la formazione terziaria non accademica
- circolarità tra cultura di base e tecnico-professionale
- flessibilità e personalizzazione
- centralità del lavoro
- connessioni con il territorio e il sistema produttivo
- esperienze all'estero
- scambi e reti internazionali
- maggior equilibrio di genere
- orientamento alla scelta del mestiere
- valorizzazione delle competenze acquisite, anche in ambito non formale e informale
- spendibilità nel lavoro e negli studi delle certificazioni ottenute che hanno valore universale di credito formativo in ingresso

I nostri percorsi in obbligo formativo si svolgono in un contesto lavorativo: con modalità tradizionale (aula + alternanza scuola/lavoro) o in apprendistato, già assunti da un'azienda.

*Riuscire a trovare sempre nuove imprese disposte a fare la loro parte nella formazione dei futuri lavoratori è la conferma di un territorio molto attento ai giovani e proiettato al benessere economico e occupazionale.*

**Giuseppe Cavallaro**  
Direttore ENGIM Lombardia

**PERCORSO TRIENNALE**

- ▶ **contenuti**  
2.970 ore totali in 3 anni  
di cui  
1.188 ore area base  
1.069 ore area tecnico-professionale  
fino a 800 ore di alternanza stage anche all'estero
- ▶ **titolo conseguito**  
qualifica di operatore
- ▶ **costo**  
percorso finanziato dalla Regione Lombardia
- ▶ **SETTORE MECCANICO E IMPIANTI TERMOIDRAULICI**  
**Operatore termoidraulico**  
Brembate di Sopra · Centro
- ▶ **SETTORE ELETTRICO**  
**Operatore elettrico - impianti elettrici industriali e terziario**  
Brembate di Sopra · Geller
- ▶ **SETTORE INFORMatico**  
**Operatore informatico**  
Brembate di Sopra · Geller
- ▶ **SETTORE VEICOLI A MOTORE**  
**Operatore alla riparazione dei veicoli a motore**  
Brembate di Sopra · Centro
- ▶ **SETTORE AGRICOLO E TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE**  
**Operatore agricolo - aree boscate e forestali**  
Valbrembo · Colli  
**Operatore agricolo - coltivazioni**  
Valbrembo · Colli
- ▶ **SETTORE RISTORAZIONE, TURISMO E SPORT**  
**Operatore alla ristorazione - preparazione alimenti e allestimento piatti**  
Brembate di Sopra · Centro

**IV ANNO**

- ▶ **contenuti**  
990 ore totali  
di cui  
369 ore area base  
356 ore area tecnico-professionale  
fino a 400 ore alternanza stage anche all'estero
- ▶ **titolo conseguito**  
diploma di tecnico professionale
- ▶ **SETTORE MECCANICO E IMPIANTI TERMOIDRAULICI**  
**Tecnico impianti termici - impianti di refrigerazione**  
Brembate di Sopra · Centro
- ▶ **SETTORE ELETTRICO**  
**Tecnico elettrico - impianti elettrici civili/industriali**  
Brembate di Sopra · Geller
- ▶ **SETTORE INFORMatico**  
**Tecnico informatico**  
Brembate di Sopra · Geller
- ▶ **SETTORE VEICOLI A MOTORE**  
**Tecnico riparatore di veicoli a motore**  
Brembate di Sopra · Centro
- ▶ **SETTORE AGRICOLO E TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE**  
**Tecnico agricolo**  
Valbrembo · Colli
- ▶ **SETTORE RISTORAZIONE, TURISMO E SPORT**  
**Tecnico di cucina**  
Brembate di Sopra · Centro

Insieme alle istituzioni e alle imprese più attente ai giovani costruiamo una rete che li accompagna nel mondo del lavoro con ricadute positive per tutto il territorio.

**CRS Academy**

Dal gennaio 2022 ENGIM Lombardia ha avviato la CRS Academy grazie all'accordo firmato con **CRS Impianti** per un percorso formativo, rivolto ai nostri allievi, fortemente orientato alle richieste del mercato del lavoro.

Un progetto unico nel territorio, espressione del comune interesse di imprese e sistema formativo, finalizzato a perfezionare le competenze delle figure di **operatore termoidraulico** e di **tecnico di impianti termici** in tema di procedure produttive e tecnologiche. Figure difficilmente reperibili nella Bergamasca, a fronte di una domanda da parte delle aziende spesso non sufficientemente soddisfatta.

Gli allievi del corso di qualifica in operatore termoidraulico e del corso di diploma professionale in tecnico di impianti termici sono coinvolti, nell'arco di cinque mesi, in un percorso formativo che li impegna un giorno a settimana, per un totale di **oltre 100 ore**, nella sede di CRS Impianti a Gorle.

Seguono **lezioni teoriche e pratiche**, tenute da tecnici e figure qualificate della ditta o messe a disposizione da alcuni partner fornitori.



CRS realizza impianti speciali per il **trattamento acqua/aria** di edifici residenziali e industriali (con speciale attenzione alla salubrità degli ambienti, alla sicurezza sul lavoro e al contenimento dei costi energetici) e per la **produzione di biogas da reflui di allevamenti** suini e bovini.

Opera anche **all'estero**: in Spagna, Polonia, Repubblica Ceca, Messico e Ghana.

*Idraulici, elettricisti, saldatori: sono competenze sempre più richieste, anche alla luce della maggior sensibilità al risparmio energetico e ai temi ambientali. Non possono prescindere da un'adeguata conoscenza tecnica da affiancare alle capacità manuali. La forte richiesta e la carente reperibilità di giovani da assumere, unitamente alla passione per il nostro lavoro, ci ha portati a trovare un'unità di intenti con ENGIM Lombardia mettendo a punto un progetto formativo al quale CRS Impianti dedicherà tempo, energie e risorse.*

**Stefano Civettini**  
Fondatore e amministratore unico di CRS Impianti

## ► Progetto giovani ucraini

**sede** Brembate di Sopra · Centro  
**corso di riferimento** IEFP  
**filiera formativa / settore** ristorazione  
**partner** Fondazione Lemine · Comune di Rota d'Imagna  
**finanziamento** Regione Lombardia (bando PNRR antidisersione scolastica)

Corso di formazione professionale nel settore della ristorazione rivolto a giovani ucraini arrivati sul territorio bergamasco in fuga dalla guerra. Programmato e progettato dal giugno 2002, è partito nel dicembre scorso con la composizione di una classe di **16 allievi di diversa età**. Obiettivi: assolvere l'obbligo d'istruzione; favorire l'inclusione attiva attraverso misure volte ad un'alphabetizzazione di base, intesa in senso linguistico, socio-culturale e tecnico-professionale; far acquisire competenze di base e tecnico-professionali spendibili nel mondo del lavoro e riconoscibili come **credito formativo** nel caso di inserimento nei percorsi IEFP per l'anno formativo 2023-2024 nelle classi di 1<sup>a</sup> annualità.

## ► Germogli di pace e di gusto

**sede** Brembate di Sopra · Centro  
**corso di riferimento** IEFP  
**filiera formativa / settore** ristorazione

Pranzo a buffet, commissionato dalla Diocesi di Bergamo, ideato e realizzato dai **26 allievi della classe 2<sup>a</sup>** che si sono destreggiati tra cucina e sala. Ecco il menù, con una selezione di prodotti del territorio a km 0, dedicato ai valori della pace, per una convivialità del buon cibo gustato in compagnia in ogni parte del mondo. Antipasti: finger food. Primo piatto: lasagna di zucca e speck. Secondi piatti: branzi con marmellata di cipolla, formagella e miele, quenelle di ricotta e cavolo rosso con uvetta e mandorle. Dessert: mezza sfera di cioccolato con all'interno dolce a sorpresa. Claim dell'iniziativa: «Per un mondo di pace dobbiamo fare crescere i giovani rigogliosi nel rispetto della loro terra facendo riscoprire il gusto del lavoro». Varie ore di laboratorio e dell'area linguaggi/comunicazione sono state riservate alla preparazione del menù e alla realizzazione dei volantini.

*Il progetto per i giovani ucraini racchiude i valori del Murialdo ed è il frutto di un'attività di progettazione intessuta da ENGIM con istituzioni e associazioni del territorio e attraverso un dialogo con questi ragazzi per valutare i loro interessi e condividere le tappe del percorso. È stato per me un momento di crescita personale, un mettermi in gioco in una sfida che non ti risparmia a tratti anche qualche attimo di sconforto, come d'altronde la vita ci insegna. Il momento storico ci impone di prenderci cura dell'altro e sicuramente l'insegnamento della lingua italiana come strumento di accoglienza ed inclusione è stata una grande e coraggiosa scelta. Mi sento consapevole di aver dato tanto, ma mai abbastanza.*

**Manola Gotti**  
 Coordinatrice del corso per giovani ucraini

*In aula abbiamo definito il menù e strutturato i volantini. Ci siamo divisi i compiti. Alcuni compagni hanno pensato a come organizzare la sala e strutturare il servizio. Altri a come svolgere il lavoro in cucina e alle preparazioni. Il giorno dell'evento ci siamo recati all'Abbazia di San Paolo d'Argon. Questa esperienza ci ha messo alla prova: la realizzazione del menù ci ha coinvolti particolarmente. Per la prima volta abbiamo creato sfere di cioccolato e ciò ci ha permesso di acquisire una nuova tecnica. La difficoltà maggiore è stata di rispettare i tempi del servizio. In quei momenti non è facile mantenere la calma, ma ci siamo comunque riusciti. Questi appuntamenti ci piacciono molto, ci stimolano e ci aiutano a comprendere meglio il nostro lavoro.*

**Marta Mazzoleni**  
 Allieva corso IEFP ristorazione, 2<sup>a</sup> classe



## Il sentiero di Don Chisciotte

sede Valbrembo  
corso di riferimento IEFP  
filiera formativa / settore produzione  
partner Agriturismo Le Sorgenti

Realizzazione di un sentiero di collegamento tra il **sentiero cittadino dei Roccoli** e quello di discesa verso la Madonna della Castagna. Gli allievi di due prime classi, nell'arco di un quadrimestre, hanno progettato e tracciato l'ipotetico collegamento tra i due assi, raccolto tutto il legname trovato in terra lungo il percorso (riutilizzato come bordi del cammino per renderlo pianeggiante e agevole), lo hanno pulito e messo in sicurezza eliminando i carichi sospesi.

Per migliorare e rendere più funzionale la godibilità del luogo, sono state inserite panchine rustiche e piazzette di aggregazione, oltre ad un'opera scultorea, che dà il nome al sentiero, ottenuta dal riciclo di un rottame ferroso (una bombola esplosa). Sono ora così collegate due parti di sentiero distanti tra loro senza che vi sia dislivello.

L'intervento è stato fatto con attenzione estrema al rinnovamento della **biodiversità dell'area** e, in particolare, alle specie autoctone arboree (castagni, roveri, aceri, ontani, carpini, ciliegi) e arbustive (biancospino, nocciolo, sambuco, corniolo, alloro, pungitopo). Sono stati utilizzati materiali ecosostenibili, reperiti in loco.

*A distanza di un anno dai lavori, il sentiero è frequentatissimo. Sia dai pedoni che vogliono godere delle bellezze naturali, sia da parte dei ciclisti che trovano un collegamento comodo per potersi muovere sulla collina, sia da chi ama fare passeggiate a cavallo. L'arredo è rimasto pressoché intatto, cosa che ci conforta sul fatto che il percorso venga apprezzato e rispettato.*

**Mario Mariotti**  
Coordinatore del corso



## Formazione superiore

### Formazione di specializzazione

#### PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS)

**durata** 1 anno

- Tecniche per la sicurezza delle reti e dei sistemi Junior System Administrator
- Tecniche di industrializzazione del prodotto e del processo Automated Systems Integrator and Developer for Industry 4.0
- Tecniche di progettazione e realizzazione di processi artigianali e di trasformazione agroalimentare con produzioni tipiche del territorio e della tradizione enogastronomica - Cucina del benessere

#### PERCORSI DI ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)

**durata** 2 anni

- Tecnico Superiore per le Infrastrutture IT, il cloud e la sicurezza del dato - ITS Cloud and Data Security Specialist

*La figura dell'operatore sociosanitario rimane sempre una delle figure più richieste. Ritengo quindi che ENGIM Lombardia con questi corsi risponda appieno alle esigenze del nostro territorio.*

**Michael Grasso**  
Segreteria Centro

## Formazione permanente

### ► SETTORE AGRICOLO E TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE

**Corso per l'utilizzo in sicurezza della motosega**  
Valbrembo · Colli  
formazione erogata dal 2020  
**destinatari** maggiorenni  
**durata** 8 + 16 ore

### **Manutentore del verde**

Valbrembo · Colli  
formazione erogata dal 2018  
**destinatari** titolari d'impresa o addetti  
**durata** 180 ore

### ► SETTORE VEICOLI A MOTORE

**Tecnico manutentore aeronautico** (cat. b1.1)  
Brembate di Sopra · Centro  
**durata** 2448 ore (1224 teoria 1° anno, 1224 pratica 2° anno)

### ► SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

#### **ASA - Ausiliario socio-assistenziale**

Brembate di Sopra · Centro  
formazione erogata dal 2005  
**destinatari** maggiorenni diplomati scuola secondaria primo grado  
**durata** 800 ore (350 teoria, 350 tirocinio, 100 esercitazioni)

#### **Riqualifica ASA in Oss**

Brembate di Sopra · Centro  
**durata** 400 ore

#### **Oss - Operatore socio-sanitario**

Brembate di Sopra · Centro  
formazione erogata dal 2005  
**destinatari** diplomati istruzione tecnica o professionale  
**durata** 1000 ore (450 in stage)

## Formazione continua

### FORMAZIONE FINANZIATA PER LE AZIENDE

- Conto Formazione Fondimpresa
- Avvisi del Conto di Sistema Fondimpresa
- Formazione esterna per apprendisti ex art. 44





### ► Automotive e motorsport con PB Racing Lotus

Grazie alla sempre più stretta collaborazione tra ENGIM Lombardia e PB Racing, concessionaria ufficiale Lotus Cars, alcuni diplomati come tecnici nella riparazione di veicoli a motore della nostra sede bergamasca svolgono un **tirocinio extracurricolare finalizzato all'inserimento lavorativo** con sbocco professionale ad alto livello nel settore automotive e motorsport.

**Hossam Hassan Ibrahim Hassan**, classe 1998, nel 2017 è stato il primo a compiere questo percorso in PB Racing, dove ora ricopre una posizione importante nell'officina Lotus di Lallio, per l'assistenza di vetture siastradali che da competizione.

Altri due giovani apprendisti meccanici formati da ENGIM Lombardia, **Massimo Rocca** e **Samihra Tanli Pare**, sono poi entrati a far parte dello staff tecnico impegnato in gare nazionali e internazionali, accolti con entusiasmo e egregiamente integratisi.

*Come ente di formazione professionale crediamo ci sia bisogno di imprese entusiaste come PB Racing per accompagnare assieme i giovani verso la piena occupazione e per supportare chi nel prossimo futuro, anche a causa della pandemia, dovrà ricollocarsi.*

**Giuseppe Cavallaro**  
Direttore ENGIM Lombardia

Insieme a un'impresa di eccellenza facciamo crescere i nostri allievi diplomati entrando nel mondo dei motori e delle competizioni.

*ENGIM Lombardia è una realtà affermata ed estremamente valida in termini di formazione, consolidata sul territorio. Con la sede di Bergamo abbiamo instaurato un ottimo rapporto di collaborazione, che contiamo di ampliare nel tempo, così da offrire ai giovani possibilità concrete per potersi integrare al meglio nel mondo del lavoro.*

**Stefano d'Aste**  
Presidente PB Racing



## ► Digital Inclusion Academy AWS re/Start

**sede** Brebate di Sopra - Geller  
**corso di riferimento** formazione permanente  
filiera informatica  
**partner** Consorzio cooperative sociali RIBES -  
Associazione volontari UniGens  
**finanziamento** Capgemini

Percorso di re-skilling gratuito e destinato a “neet” e persone fragili, per lo sviluppo di competenze digitali, con l'obiettivo di prepararle a una carriera nel settore del cloud e metterle in contatto con potenziali datori di lavoro.

Il programma formativo di circa **400 ore in 12 settimane** è sviluppato da **Amazon Web Services** e i **quindici allievi** sono stati formati da trainer altamente qualificati, dipendenti dell'azienda **Sorint.lab**, tutti professionisti certificati AWS per l'acquisizione di competenze quali Linux, Networking, Security, Python, Database, AWS Core Services.

Al termine del percorso 10 allievi hanno ottenuto il successo formativo e l'Open Badge che ne attesta la partecipazione. Sei di loro hanno anche conseguito la certificazione AWS Cloud Practitioner.

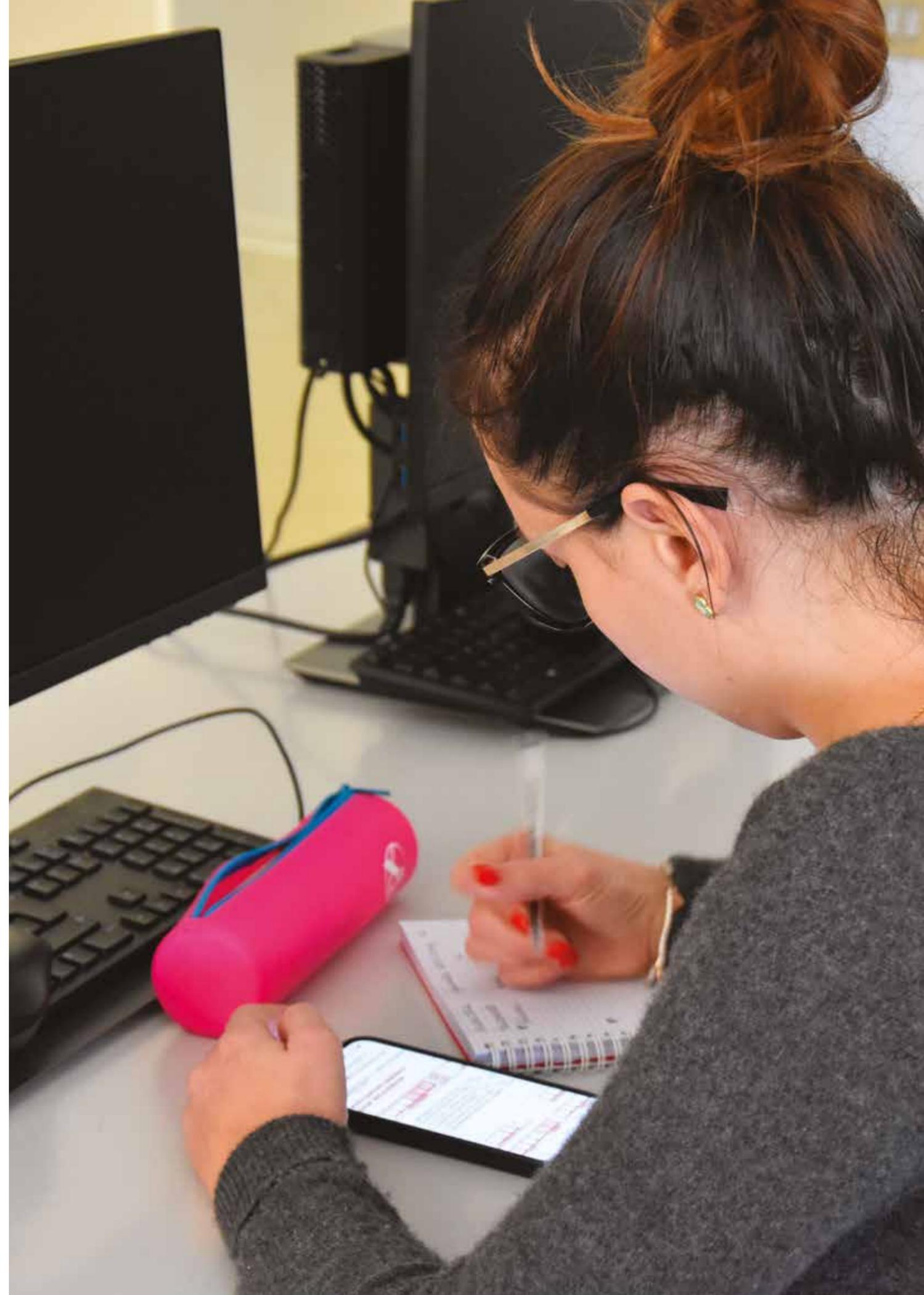
Obiettivi del corso, nell'ambito delle attività di sostenibilità di ENGIM Lombardia:

- riduzione delle distanze sociali e delle disuguaglianze
- creazione di opportunità attraverso la formazione e il lavoro.

Il partenariato locale alimenta un ecosistema formativo: genera e restituisce un impatto economico e sociale costantemente monitorato nell'impatto.

*La formazione rappresenta un tema centrale nell'attuale scenario economico, caratterizzato da un forte gap tra domanda e offerta in termini di competenze digitali e tecnologiche. La Digital Inclusion Academy, che abbiamo lanciato insieme ad Amazon Web Services, Fondazione ENGIM e Consorzio Ribes, ha dato un contributo importante per favorire l'accesso al mercato del lavoro di categorie che avevano difficoltà a collocarsi o ricollocarsi, in linea con l'obiettivo di Capgemini di garantire un futuro più inclusivo e sostenibile.*

**Capgemini**





Stretta **collaborazione tra ENGIM e Social Warning**, il Movimento Etico Digitale che realizza gratuitamente eventi formativi per studenti, docenti e genitori sulle potenzialità e sui rischi del web. Per i nostri allievi, nel mese di maggio 2022, sono stati organizzati **più di 10 incontri** in presenza.

*Le opportunità della cittadinanza digitale: come prepararsi a reinventare il mondo del lavoro:* è il tema della diretta live su Twitch che si è svolta il 20 ottobre 2022 in occasione dell'European Digital Citizenship Day. **Oltre 25 classi** ENGIM da tutta Italia hanno seguito l'evento per riflettere sulle professioni del domani tra competenze digitali, sociali e lavorative.

## ► Animazione Pastorale Giuseppina

Spirito di famiglia, affabilità, fiducia nei ragazzi, dialogo: una comunità educativa che offre percorsi professionali e buone pratiche, nella solidarietà, nel rispetto della legalità e del bene comune. In ENGIM ritroviamo la tradizione murialdina, giunta fino a noi grazie all'azione della **Congregazione di San Giuseppe**.

Il servizio di Animazione Pastorale Giuseppina tocca tutto il territorio. È affidato a formatori o educatori che operano nelle sedi curando non solo l'aspetto professionale e la didattica, ma la **crescita integrale** degli allievi, perché si sentano protagonisti del loro percorso di vita. Attività ludiche e creative sono un'occasione per guidarli all'età adulta, da attenti e consapevoli cittadini del domani.

Molte iniziative scandiscono l'anno formativo: incontri di conoscenza, confronto e condivisione, come le Giornate dell'Accoglienza, del Dono, della Memoria e dei Giusti, i percorsi di Educazione alla cittadinanza globale (EcG) e il **Campo nazionale annuale** che raduna ragazzi delle varie sedi (classi dell'obbligo formativo IEFP) in un'esperienza indimenticabile e insostituibile per tutti, allievi e formatori.

## FOCUS

### Campo nazionale ENGIM: oltre le frontiere

Negli anni scorsi abbiamo toccato luoghi-simbolo legati a storie di sofferenza, difficoltà o ingiustizia: siamo stati in Polonia ad **Auschwitz**, in Campania nelle **Terre dei fuochi**, in Veneto nell'altopiano di **Asiago** a 100 anni dalla fine della Grande Guerra, in Sicilia a **Lampedusa**, periferia del continente europeo, per conoscere da vicino il dramma di quella frontiera liquida mediterranea. Abbiamo portati lì i nostri allievi per aiutarli a sentirsi parte di un mondo che chiede anzitutto di essere conosciuto e amato, anche nelle sue situazioni più faticose.

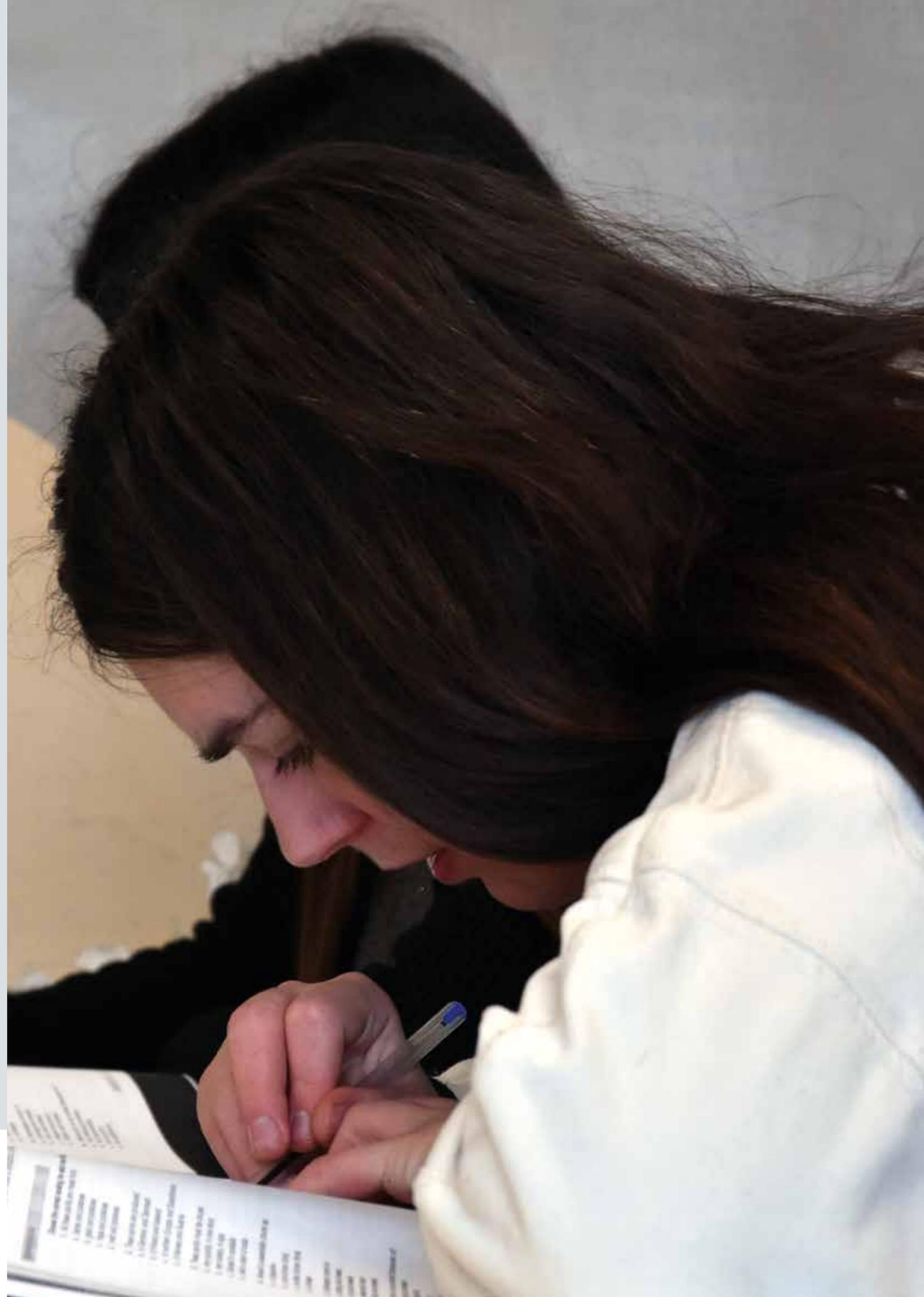
Dopo il lungo tempo di pandemia, abbiamo ripreso il nostro migrare verso mete di "coscienza e incontro" per andare in Friuli Venezia Giulia, e rimanere **quattro giorni a Trieste**, dal 26 al 29 aprile 2022. Una cinquantina di studenti, in rappresentanza dei 30 centri ENGIM di tutta Italia, sono stati seguiti, accompagnati e animati da un gruppo di formatori.

I partecipanti si sono ritrovati a Mestre e durante il trasferimento a Trieste hanno fatto sosta ad Aquileia visitando la Basilica. Oltre ad attività laboratoriali sul tema della fatica, hanno avuto incontri con **Lorena Fornasir** e **Gian Andrea Franchi** di **Linea d'Ombra**, con **Vera Pellegrino** e alla **Caritas Trieste**.

Trieste rappresenta da secoli un ponte tra l'Europa centrale e quella meridionale. Bella e colta, è la città più cosmopolita d'Italia. Vi si respira il glorioso passato asburgico che ne fece "la piccola Vienna sul mare" e negli incroci di lingue, popoli e religioni che ancora la caratterizzano si intuisce la sua anima insieme **mitteleuropea, mediterranea e slava**, che racconta la forza dell'inclusione e della coabitazione possibile.

Da diversi anni, per la sua posizione di "frontiera", Trieste è anche **crocevia per popoli in fuga**, costretti a migrare dalla propria terra per colpa di crisi umanitarie, politiche, economiche, climatiche o nella sfera dei diritti umani.

Perciò abbiamo vissuto la città "oltre le Frontiere" (tema del Campo), condividendo la bellezza racchiusa nei suoi palazzi storici e nei paesaggi, tenendo guardando sempre all'impegno concreto e solidale di molti suoi cittadini. Nella speranza di donare storie di vita ai nostri allievi e di apprendere con loro cosa vuol dire accogliere, fare spazio, prendersi cura di chi rincorre il sogno di un'esistenza più umana e in pace.





## 3.2 Filiera formative di ENGIM Lombardia

Dall'agroalimentare all'edilizia, dalla termoidraulica alla meccanica, dal marketing al settore alberghiero, al benessere della persona: i nostri corsi di formazione professionale sono proiettati nelle competenze e nei mestieri del futuro.

### ► Lavorazioni 9 corsi

#### SETTORI

- agricolo e agroalimentare

Nella sede di **Valbrembo** si tengono i seguenti corsi:

#### OPERATORE AGRICOLO

- coltivazione piante arboree, erbacee, ortofloricole e legnose in pieno campo e in serra + elementi di zootecnica
- gestione aree boscate e forestali + elementi gestione verde urbano
- silvicoltura e salvaguardia ambientale

#### TECNICO AGRICOLO

- coltivazione piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra + elementi progettazione verde urbano

#### UTILIZZO MOTOSEGA

- In questa filiera il nostro fiore all'occhiello è la scuolaimpresa **Facciamo Quello Che Potiamo - FQCP**

► **Impiantistica**  
19 corsi

**SETTORI**

- elettrico/elettronico
- sistemi automatizzati
- termica e termoidraulica

Nella nostra sede di **Brembate di Sopra - Geller** si tengono i seguenti corsi:

**OPERATORE ELETTRICO**

- installazione/manutenzione impianti elettrici e industriali e del terziario + impianto di impianti elettrici civili e installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici
- impianti elettromeccanici

**TECNICO ELETTRICO**

- impianti elettrici civili/industriali + building automation e programmazione

- **specializzazione Automated Systems Integrator and Developer for Industry 4.0**

- **operatore elettronico**

- **tecnico elettronico**

Nella sede di **Brembate di Sopra - Centro** si tengono i seguenti corsi:

- **operatore impianti termoidraulici**

- **tecnico impianti termici**

- **impianti di refrigerazione**

► **Meccanica, produzione, manutenzione**  
7 corsi

**SETTORI**

- manutenzione aeromobili e veicoli a motore
- meccatronica
- montaggio componenti e manutenzione

Nella sede di **Brembate di Sopra - Centro** si tengono i seguenti corsi:

**OPERATORE ALLA RIPARAZIONE VEICOLI A MOTORE**

- manutenzione e riparazione parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici + manutenzione aeromobili
- manutenzione di aeromobili

- **tecnico alla riparazione veicoli a motore**

- **tecnico manutentore aeronautico (cat. b1.1)**

► **Servizi tecnici**  
8 corsi

**SETTORI**

- informatica e telecomunicazioni

Nella sede di **Brembate di Sopra - Geller** si tengono i seguenti corsi:

**OPERATORE INFORMATICO**

- configurazione sistemi di elaborazione e infrastrutture telematiche di interconnessione
- pianificazione e progettazione
- verifica sistemi di sicurezza
- collaudo, gestione tecnica, manutenzione e assistenza

- **tecnico informatico**

- **specializzazione Junior System Administrator**

► **Turistico-alberghiero**  
11 corsi

**SETTORI**

- promozione e accoglienza alberghiera
- ristorazione e sala bar

Nella sede di **Brembate di Sopra - Centro** si tengono i seguenti corsi:

**OPERATORE ALLA RISTORAZIONE**

- preparazione alimenti e allestimento piatti + sala bar
- preparazione pasti

- **tecnico di cucina + sala bar**

- **specializzazione cucina del benessere**

In questa filiera ENGIM Lombardia vanta la realizzazione della scuola-impresa di ristorazione e catering **Food Culture & Love Truck**.



## I risultati della formazione

Nell'anno formativo 2021/2022 la Fondazione ha erogato complessivamente 54 corsi di formazione professionale rivolti a 481 allievi giovani e adulti.

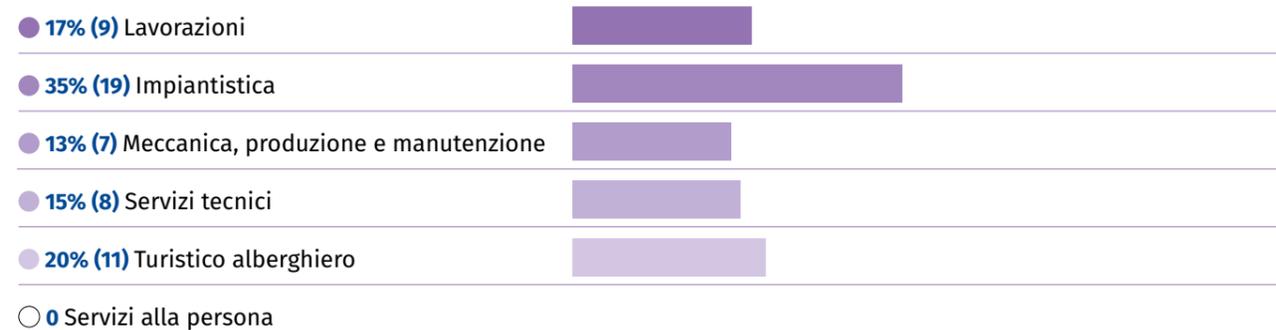
54 corsi

481 allievi



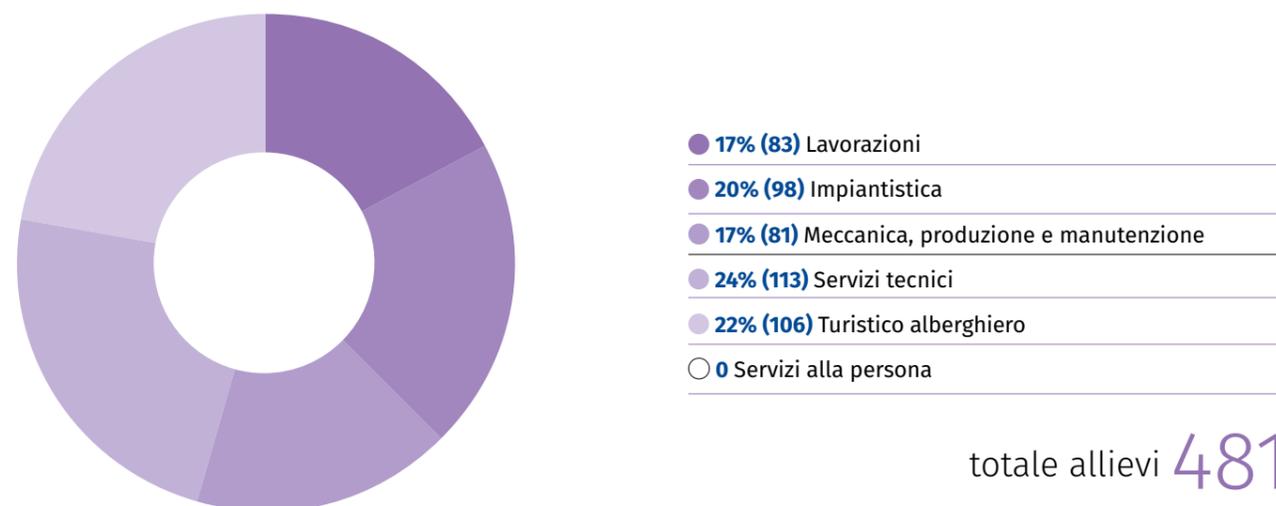
### Formazione professionale per giovani e adulti

#### Corsi per settore formativo – Anno 2022



totale corsi 54

#### Allievi per settore formativo – Anno 2022



totale allievi 481

### Formazione per giovani

Gli allievi nei percorsi di IEFP (Istruzione e Formazione Professionale) sono stati complessivamente 204 di cui 124 iscritti ai percorsi triennali e 80 iscritti ai percorsi di IV anno.

I titoli conseguiti al termine del percorso formativo sono stati in tutto 174 (103 qualifiche triennali e 71 diplomi di IV anno).

La Fondazione, inoltre, ha favorito la formazione in contesti lavorativi con l'attivazione di 20 contratti di apprendistato di 1° livello.

Nel corso dell'anno 20 allievi hanno trascorso un periodo di studio all'estero.



**204** allievi IEFP

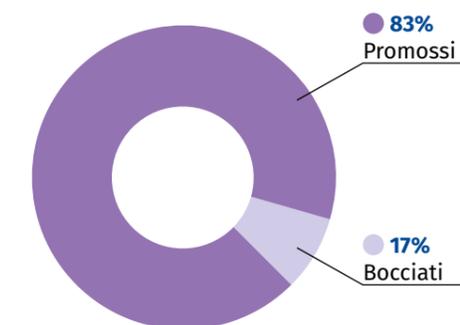
**174**  
titoli conseguiti nei percorsi IEFP

**20**  
allievi in mobilità all'estero

**20**  
allievi assunti con contratto di apprendistato

L'83% degli allievi iscritti ai percorsi triennali ha superato positivamente l'anno con il passaggio all'anno successivo o con l'ottenimento del titolo previsto dal percorso formativo.

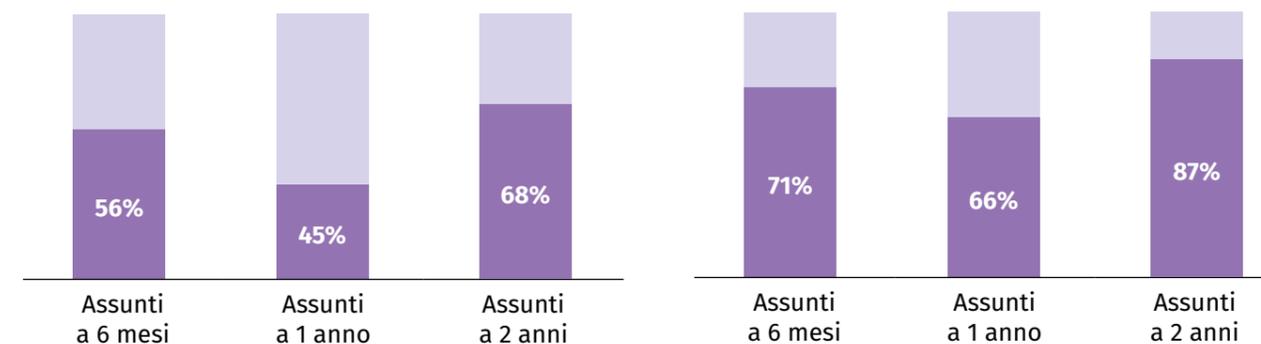
#### Esiti formativi nei percorsi triennali



L'esito occupazionale viene misurato ogni anno attraverso interviste agli allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma. Nel 2022 si segnalano risultati particolarmente positivi per i percorsi di IV annualità nell'ambito dei quali la percentuale di allievi occupati a due anni dal conseguimento del titolo formativo è pari all'87%.

#### Esiti occupazionali nei percorsi triennali

#### Esiti occupazionali nei percorsi di IV anno



### Formazione superiore

Nel corso dell'anno formativo è stato realizzato un percorso di IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica superiore) a favore di 6 allievi.

Tutti gli allievi hanno concluso il percorso di studio e sono stati assunti con un contratto di apprendistato di 1° livello.

### 1 corso IFTS

6 allievi iscritti

6 allievi assunti con contratto di apprendistato

### Formazione per adulti

Nel corso dell'anno è stato erogato 1 corsi di formazione professionale rivolto a 75 allievi adulti.

Gli allievi che hanno conseguito il titolo previsto dal percorso formativo sono stati 68.

### 1 corso

75 allievi

68 titoli conseguiti

### Livello di gradimento e qualità percepita dei servizi

A conclusione dei percorsi formativi sono stati somministrati agli studenti questionari per rilevare il livello di gradimento dei servizi. Il risultato dell'indagine di qualità è complessivamente molto buono e supera in ogni Fondazione regionale la soglia di 7,5 su 10.

#### Punteggi medi ottenuti per Fondazione regionale

ENGIM Veneto	8,6
ENGIM Piemonte	8,41
<b>ENGIM Lombardia</b>	<b>7,62</b>
ENGIM Emilia Romagna	8,85
ENGIM Lazio	8,73

#### Valutazione media dei servizi di ENGIM Lombardia

La valutazione media degli allievi rispetto alle attese e alle aspettative è di 7,62 (su 10). Si riporta di seguito l'esito dell'indagine di qualità per tipologia di servizio: formativo, amministrativo e strutturale.

#### Servizi formativi

Qualità della formazione	★★★★★
Utilità delle competenze acquisite	★★★★★
Consiglieresti ENGIM	★★★★★

#### Comunicazione e servizi di supporto

Pianificazione del corso	★★★★★
Coerenza con i contenuti del corso	★★★★★
Qualità dei servizi	★★★★★

#### Struttura e sicurezza

Spazi formativi	★★★★★
Attrezzature	★★★★★
Sicurezza	★★★★★

#### Scala di gradimento:

- 1 ★ = insufficiente
- 5 ★ = ottimo

## 3.3

# I nostri modelli innovativi

### ► Tutor di sviluppo professionale

Una volta era il Tutor di Stage, poi il processo di trasformazione di Fondazione ENGIM ha condotto ad un ripensamento di questa figura chiave in Tutor di Sviluppo Professionale (di seguito TutorSP), denominazione voluta per sottolinearne il **ruolo cruciale** nella crescita e nella fase di inserimento professionale dei giovani.

Il TutorSP opera all'interno dei percorsi (formazione iniziale IEF, sistema duale, IFTS, formazione superiore) in cui sono previste una o più esperienze formative nel contesto aziendale. Svolge un determinante "ruolo ponte" per **favorire le relazioni tra gli stakeholder** (allievi, aziende, famiglie ed ente di formazione) coinvolti nel processo formativo che porta gli allievi a svolgere esperienze in azienda.

Il TutorSP rappresenta il **"volto" di ENGIM per le aziende del territorio** e il facilitatore/motivatore per i giovani che si affacciano al mondo del lavoro. Si pone infatti in un crocevia di relazioni e contribuisce alla trasformazione di ENGIM da Ente di formazione ad **Agente per la formazione e il lavoro**.

Nel 2022, grazie ad un lavoro a livello nazionale che ha permesso di valorizzare le esperienze e le idee dei tutor di stage già operativi, sono stati individuati gli obiettivi che deve raggiungere un TutorSP:

- **realizzare** il giusto match allievo-azienda
- **creare e sviluppare** relazioni efficaci con le aziende
- **gestire** in modo efficace il piano formativo dal punto di vista didattico e documentale
- **raccogliere** feedback da parte dell'azienda in un'ottica di miglioramento del servizio
- **valutare** i risultati di apprendimento raggiunti in termini di hard e soft skill per elaborare un piano di azione condiviso per lo sviluppo professionale e/o inserimento al lavoro dell'allievo/lavoratore

È stato un lavoro condiviso e partecipato, volto da una parte a fornire **linee guida a livello nazionale** rispetto all'inquadramento del TutorSP e dare alle Direzioni ENGIM regionali gli elementi necessari per identificare le persone più adatte al ruolo; dall'altra volto a **rafforzare la consapevolezza** dei tutor sull'importanza del proprio ruolo e delle skill richieste per esercitarlo in maniera efficace, prospettando anche eventuali percorsi di crescita professionale.

### IMPRESA FORMATIVA

Nell'impresa formativa non simulata gli allievi non assistono solo alle lezioni in classe/laboratorio ma si recano in una realtà dove **scuola e lavoro si sovrappongono** creando un ambiente alternativo nel quale migliorare sul campo le loro competenze.

### COMPANY ACADEMY

Nelle company academy tutti gli allievi partecipanti sono **assunti in apprendistato di primo livello** dall'azienda partner, che li forma come dipendenti con l'obiettivo di un rapporto lavorativo di lunga durata.

Il progetto definisce un'alleanza tra ente formativo e impresa connotata da particolare sensibilità verso le persone e le comunità, supera la concezione individualistica del lavoro e conferisce profondità alla formazione e valorizzazione delle risorse umane.

### APPRENDISTATO

L'apprendistato è la principale forma di relazione scuola-lavoro attivata dal sistema duale. Non è solo una sfida tecnico-formativa, giocata **in sinergia con l'impresa partner**, ma un'occasione di confronto e condivisione di un piano educativo per i giovani.

### SUB-GRANTING

Il Sub-Granting è la modalità attraverso la quale ENGIM – destinatario di un contributo per la realizzazione di un progetto – diventa esso stesso **promotore e finanziatore di iniziative proposte e gestite da beneficiari selezionati** in base a vere e proprie call ed accompagnate da iniziative di formazione e monitoraggio curate da ENGIM stesso.

In questo senso il sub-grant diventa il modo per sostenere la crescita degli attori locali, generando valore sociale ed economico ed amplificando l'impatto del progetto principale.

Attività di questo genere sono frequenti nei **progetti di cooperazione** allo sviluppo di ENGIM in Italia, Albania, Ecuador, Iraq.



## Innovazioni di ENGIM Lombardia

### ► Food Culture & Love Truck



È un laboratorio di cucina itinerante promosso da ENGIM Lombardia per gli **allievi del settore ristorazione**, che mettono in pratica le competenze acquisite, in classe e ai fornelli, diventando protagonisti di una **scuola-impresa**. Duplice l'obiettivo: proiettarli in modo concreto ed entusiasmante nel mondo del lavoro e promuovere il **cibo d'eccellenza** e le **tradizioni culinarie** della Bergamasca.

#### FOOD

Gli allievi diventano **esperti nella preparazione** di polenta, casoncelli, ravioli, birra e "patapan". Le materie prime, come il mais dell'Isola, vengono forniti dagli allievi del settore agroalimentare.

#### CULTURE

Gli allievi imparano a conoscere le **peculiarità del territorio** e ne promuovono la ricchezza culturale e gastronomica. La contaminazione scientifica e umanistica nel percorso tecnico professionale valorizza le dimensioni educative e valoriali del lavoro.

#### LOVE

Un'esperienza unica: acquisire le soft skill, sempre più strategiche, per un efficace inserimento lavorativo da cittadini consapevoli dei tesori della loro terra e del tessuto sociale ed economico. Costante **attenzione all'ambiente**: tutte le azioni sono in chiave ecologica e sostenibile, a servizio delle fasce più deboli, per diffondere prodotti "belli, buoni e giusti".

#### TRUCK

Un **food truck gestito dagli studenti** attraverserà la provincia di Bergamo con tipicità enogastronomiche e prodotti locali di qualità. Il furgone, superattrezzato e allestito ad hoc per ENGIM, girando tra sagre, eventi di *street food*, piazze e manifestazioni, sarà il simbolo di un'esperienza culturale, educativa, sociale e professionalizzante fondata sull'interscambio tra scuola e territorio, tra lavoro e formazione, con grande **attenzione ai bisogni educativi speciali**, all'inclusione e alla valorizzazione delle potenzialità individuali.

Piatti forti dello *street food* "made in ENGIM" sono le **patapan**, chip di pane al gusto di zucca, barbabietola o carota, la polenta di mais nostrano, la birra artigianale, oltre a formaggi e salumi di piccoli produttori delle nostre valli, casoncelli fatti a mano, specialità e prodotti di stagione e proposte mirate per eventi e clientela.



## ► Facciamo quello che potiamo · FQCP



Scuola-impresa degli allievi dei corsi di operatore agricolo **ENGIM di Valbrembo**, chiamati a lavorare ai processi di **produzione di beni e servizi**, anche per conto terzi, per alimentare il modello di apprendimento *work based learning*, parte costitutiva del percorso formativo.

Sede principale: **I Fiori del Parco**, nel Parco dei Colli di **Bergamo**, vicino al Santuario della Madonna della Castagna, lungo il percorso ciclo-pedonale, un'area di grande visibilità e passaggio. Qui sono le serre per la coltivazione ed è il punto di partenza dei manutentori.

Il nome *Facciamo Quello Che Potiamo*, scelto dagli allievi, racchiude le due branche di attività della scuola-impresa: manutenzione del verde e coltivazione, trasformazione e vendita di prodotti agro alimentari. Quel potiamo evidenzia l'appartenenza alle nostre radici (da "pota", tipico intercalare del dialetto bergamasco).



In questi anni FQCP, inserita nel **Bio Distretto**, ha realizzato:

- Living Chapel di Milano + manutenzione triennale
- manutenzione verde cimitero comunale di Brembate di Sopra
- manutenzione verde presso privati e di terreni in comodato d'uso gratuito come laboratorio silvicoltura
- coltivazione di ortaggi e frutti rossi per trasformazione e vendita
- Parco Avventura di Torre Boldone: manutenzione + progetto anfiteatro
- raccolta ribes nero per un'azienda bergamasca + vendita marmellate e succhi





## 3.4 Orientamento e servizi al territorio

Il percorso di orientamento offerto da ENGIM Lombardia si sviluppa con le seguenti fasi:

- direttore e formatori incontrano le scuole medie, le famiglie e i giovani
- presentazione del percorso formativo di interesse con i giovani e i famigliari
- open day: presentazione dell'ente e dell'offerta delle nostre sedi formative

### Servizi al lavoro

Per favorire l'inserimento lavorativo delle **persone in stato di disoccupazione**, ENGIM Lombardia ha strutturato una serie di servizi integrati che vanno dall'attività di *placement* a favore degli allievi durante la formazione fino all'attivazione degli strumenti di politiche attive del lavoro: Garanzia Giovani e Dote Unica Lavoro. ENGIM Lombardia mantiene un costante rapporto con le imprese, collaborando nella definizione dei piani formativi interni e nella ricerca di personale qualificato e/o specializzato.

#### ▸ CON FINANZIAMENTO PUBBLICO

##### Garanzia Giovani

Rivolti ai giovani "neet" non in carico al sistema delle politiche attive del lavoro **in età dai 16 ai 29 anni**, sono servizi **finalizzati all'inserimento in tirocinio e/o lavorativo** entro 4 mesi dal termine della scuola e/o dall'inizio della disoccupazione.

##### Dote Unica Lavoro

Rivolti agli **adulti disoccupati** non già in carico al sistema delle politiche attive del lavoro **in età dai 30 ai 65 anni**, sono servizi finalizzati all'inserimento in tirocinio e/o lavorativo e/o alla creazione di impresa in auto-imprenditorialità.

Nel corso dell'anno sono state coinvolte complessivamente 91 persone (67 utenti coinvolti nel programma Garanzia Giovani e 24 utenti disoccupati). Grazie ai servizi di ENGIM Lombardia il 75% degli utenti è stato inserito in azienda.

### Servizi alle Imprese

Ci affascinano le imprese che hanno una forte sensibilità formativa e contribuiscono alla ricchezza del territorio nel rispetto dell'ambiente e delle persone. Ci piace collaborare con loro per crescere insieme sperimentando percorsi formativi e di inserimento lavorativo integrati, frutto di una vera e propria alleanza capace di creare spazi di pensiero e di riflessione comuni.

Nel 2022 sono stati erogati 4 percorsi formativi rivolti alle aziende. In particolare, sono state coinvolte 25 persone per un totale di 72 ore di formazione.

Il mondo del lavoro è pieno di opportunità: devi capire chi sei e chi vuoi diventare. Al resto ci pensa ENGIM.

### Alleanza permanente di scopo (APS)

APS è un ecosistema locale che intorno all'ente di formazione professionale raggruppa università, aziende, associazioni datoriali e scuole per:

- far emergere le nuove skill richieste dal mercato del lavoro
- co-progettare percorsi formativi di qualità, ad altissima occupabilità
- stimolare un apprendimento duale per ottenere un titolo di studio mentre si lavora
- formare figure professionali qualificate, nell'interesse dell'individuo e delle aziende
- garantire una formazione continua che consenta alle imprese di essere competitive

APS ha portato alla co-progettazione del percorso **IFTS Junior System Administrator per apprendisti** delle aziende partner, che consente di specializzarsi in sicurezza delle reti e dei sistemi informatici ottenendo un **titolo di studio di IV livello Eqf**.

Nel 2022 la partnership è proseguita su apprendistato e attivazione di percorsi formativi terziari ancora più specializzati.



Tra i **membri APS di ENGIM Lombardia**:

- Università di Bergamo
- Università di Brescia
- Confindustria Bergamo
- Istituto Marconi di Dalmine
- Adapt
- Aruba
- Experim
- Easytech
- Weelgo



## ► Città di Leonardo (CdL)

Nato nel luglio 2020 da un'idea e da un confronto comune tra ENGIM Lombardia, il **Comune di Brembate di Sopra** e l'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro della **Diocesi di Bergamo**, il progetto Città di Leonardo ricerca una visione innovativa e un sistema complesso e completo di opportunità per il territorio ispirandosi a cinque linee chiave:

- l'economia di Francesco
- l'economia circolare
- l'Agenda 2030
- il Green Deal europeo
- il Sistema Duale italiano

Città di Leonardo ha offerto una riflessione e una risposta concreta ai fattori di crisi e disagio che sono stati **particolarmente acuti dalla pandemia**, mettendo in evidenza la necessità di un modo nuovo per vivere la comunità, la produzione, l'erogazione dei servizi, l'educazione e la formazione dei giovani, il rapporto con l'ambiente e una nuova centralità della persona.



Nel nome del progetto c'è un duplice richiamo:

### ► San Leonardo Murialdo

santo mite e silenzioso, capace di valorizzare nella sua pastorale ogni potenzialità del giovane perché diventi un cittadino onesto e laborioso

### ► Leonardo da Vinci

testimone della genialità di essere scultore e scienziato, operaio e ingegnere allo stesso tempo

Tra gli altri, condividono e alimentano il progetto con idee, spunti e suggestioni:

- Centro Servizi per il Volontariato
- Circolo ACLI di Prezzate
- Cooperative Alchimia, Il Segno, Lavorare Insieme, Pugno Aperto, Ecoisola
- Imprese Roncelli Costruzioni e Vanoncini
- Scuola Edile di Bergamo
- UNIGENS
- Parrocchie di Brembate di Sopra e di Valbrembo

## FOCUS

**LE ENCICLICHE DEL PAPA** indicano le direzioni etiche, morali, religiose e antropologiche: un'economia che punti sulla ricchezza ma senza farne un'idolatria, una ricchezza che sia distribuita, ne generi altra e non si alimenti della cultura dello scarto e della disparità.

**UN'ECONOMIA CIRCOLARE** fa sì che i rifiuti siano anche nutrimento, che la diversità è forza, che l'energia non si perde né si disperde nei diversi "salti" tra ecosistemi.

**L'AGENDA 2030** e il programma d'azione dell'Onu datato 2015 fondono le dimensioni economiche, sociali e ambientali in obiettivi di sviluppo sostenibile.

**IL GREEN DEAL** europeo punta ad un'economia che non esaurisca le risorse, non causi emissioni di gas a effetto serra e non trascuri nessuna persona e nessun luogo, attraverso l'innovazione tecnologica e l'efficienza energetica.

**IL SISTEMA DUALE ITALIANO** chiama scuole e aziende ad operare sempre più congiuntamente condividendo la responsabilità della formazione e dell'inserimento lavorativo di giovani educati e competenti, con un'attenzione crescente alla formazione terziaria non accademica (IFTS e ITS).

*Città di Leonardo rappresenta per noi uno strumento concreto, un'azione responsabile "del" e "per" il territorio, volta alla creazione di un sistema economico secondo i principi della collaborazione e nel segno del bene comune.*

**Amministrazione comunale di Brembate di Sopra**

## Sede di Valbrembo

### ORIENTAMENTO E SERVIZI AL LAVORO

#### ATTIVITÀ

- ▶ Alternanza formativa (didattica laboratoriale, scuola-impresa, tirocini curriculari, apprendistato art. 43, career day e visite in azienda)
- ▶ presa in carico degli studenti in uscita e attivazione di politiche attive nazionali e regionali per l'accompagnamento al lavoro e la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo
- ▶ presa in carico di studenti a rischio dispersione e attivazione di percorsi personalizzati

#### RISULTATI

- ▶ mappatura e tracciabilità degli utenti presi in carico dai servizi al lavoro, al fine di ridurre ai minimi termini la dispersione dei ragazzi presi in carico dai servizi formativi
- ▶ presenza dello sportello servizi al lavoro, aperto al pubblico tutti i giorni

### SERVIZI AL TERRITORIO

#### ATTIVITÀ

- ▶ presa in carico degli utenti che si presentano allo sportello dell'ufficio servizi al lavoro (spontaneamente o su segnalazione delle istituzioni) e attivazione di politiche attive nazionali e regionali per l'accompagnamento e la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo
- ▶ attivazione di percorsi formativi dedicati alle aziende (formazione trasversale per apprendisti art. 44, sicurezza, HACCP, ecc.)
- ▶ partecipazione ad iniziative di promozione della rete territoriale per incentivare il matching tra aziende e lavoratori

#### RISULTATI

- ▶ partnership con aziende del territorio per implementare la qualità del lavoro, in termini di formazione e matching
- ▶ partecipazione alla rete territoriale con incontri e momenti di confronto con istituzioni pubbliche (scuole secondarie, apparati provinciali e comunali, Centri per l'impiego) e private per la continua implementazione dei servizi offerti alla cittadinanza in termini di formazione, accoglienza della fragilità ed occupabilità

## Eventi 2022

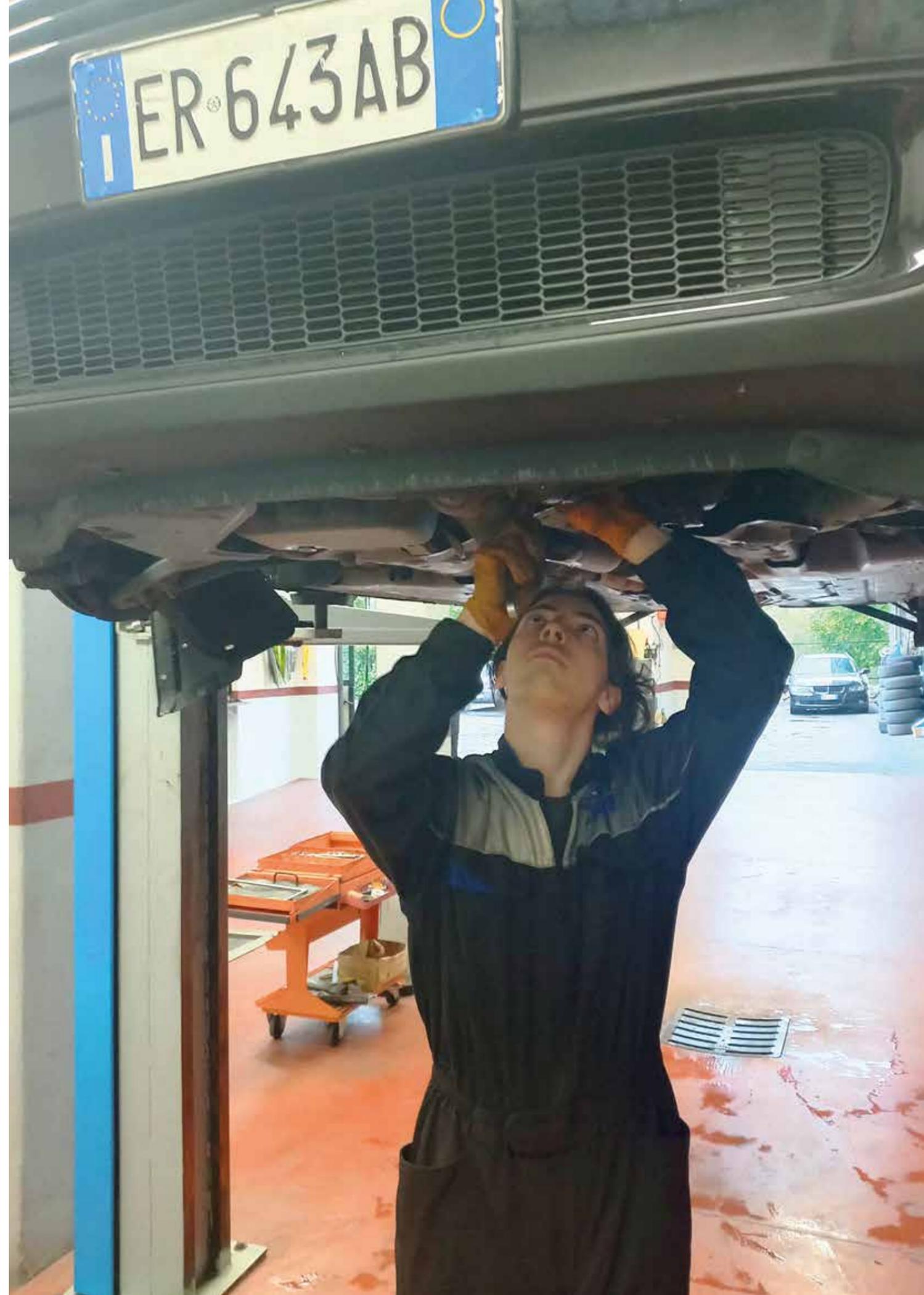
### ▶ Apprendistato e generazione Z una sfida per le aziende

Nella sede di Confartigianato di Bergamo, il 1° dicembre 2022, si è tenuta una tavola rotonda sul tema *to Apprendistato e generazione Z*, organizzata da Fondazione ENGIM Lombardia Ets in occasione della presentazione del nostro Bilancio Sociale 2021.

Sono intervenuti il presidente di Fondazione ENGIM padre **Antonio Teodoro Lucente**, il direttore nazionale **Marco Muzzarelli**, il vicepresidente di Confartigianato Bergamo **Ivan Morotti**, il direttore di Fondazione ITS "Angelo Rizzoli" **Roberto Sella** e il direttore di ENGIM Lombardia **Giuseppe Cavallaro**.

Nel corso del dibattito, Roberto Sella e Ivan Morotti hanno ribadito che se le imprese non impareranno a confrontarsi sui valori e con il linguaggio dei giovani, non riusciranno a reclutare nuovi talenti. In questa fase storica sono i ragazzi a scegliere le imprese e non viceversa. E hanno chiarito che i giovani di oggi restano a casa disoccupati se l'alternativa è andare a lavorare in un'azienda per loro poco interessante. L'apprendistato può essere il ponte che fa reciprocamente conoscere l'impresa e il giovane, favorendone l'inserimento lavorativo.

Con ENGIM Lombardia le politiche attive del lavoro si sviluppano come una continuità naturale della formazione.



## 3.5 Orizzonti internazionali

Il **Tavolo di Progettazione** si occupa di promuovere e di aderire a programmi di rilevanza nazionale e internazionale nell'ambito della formazione, del lavoro e dell'orientamento, anche con il coinvolgimento delle sedi regionali e di realtà esterne.

Negli anni abbiamo gradualmente rafforzato le nostre competenze in ambito di **fondi comunitari** per finanziare le attività di formazione, cooperando e condividendo con partner europei lo sviluppo di progetti che coinvolgono allievi e collaboratori in iniziative di **mobilità transnazionale**.

La qualità dei progetti è data dalle risorse professionali altamente qualificate presenti nelle nostre Fondazioni regionali.

Tutti i progetti attualmente in corso sono stati **finanziati da Erasmus+**, il programma per la mobilità transnazionale, lo scambio di esperienze tra organizzazioni europee e la costruzione di strumenti per migliorare l'efficacia delle nostre attività.

### MOBILITÀ TRANSAZIONALE

Le attività internazionali di ENGIM non sono sganciate dagli obiettivi delle nostre attività formative ma costituiscono **parte integrante** di un pensiero che vede nella formazione professionale una delle migliori azioni di politiche attive del lavoro in Italia ed all'estero.

Portare la formazione professionale fuori dai confini vuol dire creare opportunità formative per giovani italiani che si spostano in altri Paesi, ma anche opportunità di formazione per giovani di Paesi esteri che si spostano in Italia.

Grazie alla formulazione di un **Piano di Internazionalizzazione**, a rafforzare la capacità di ENGIM di proporre esperienze di mobilità internazionale all'interno dei percorsi formativi, è arrivato nel 2021 l'**accreditamento** per la mobilità Erasmus+ **2021-2027** (Azione Chiave 1 - Settore VET Vocational Education and Training) per accedere a progetti finanziati di **cooperazione e scambio transnazionali** rivolti a learner in formazione iniziale e continua ma anche a staff, docenti e personale non docente.

L'obiettivo europeo di costruire esperienze di formazione internazionali per gli studenti della formazione professionale è un nuovo stimolo alla vocazione di ENGIM come organizzazione non governativa.

In quest'ottica risultano **essenziali le esperienze in ENGIM ONG di Servizio Civile Universale** all'estero e la promozione delle opportunità del servizio civile stesso per gli allievi dei nostri percorsi di formazione.

Dal 2020 ENGIM è anche parte attiva della rete EFVET (European Forum of Technical and Vocational Education and Training) con 250 organizzazioni di 38 Paesi.



#### ► Let's Go ENGIM

Con questa etichetta **dal 2022** indichiamo l'insieme dei progetti e delle attività di mobilità che portano allievi e collaboratori della nostra Fondazione **fuori dai confini nazionali**.

## Progetti europei

Tutti i progetti europei attualmente in corso sono stati **finanziati** dal programma **Erasmus+**, **Azione chiave 2**.

### DUAL ECO SYSTEM | EU Alliance for ICT

**durata** 2020-2023

**capofila** ENGIM

**partner** Confartigianato Imprese Bergamo · Università degli studi di Bergamo · Rete scuole professionali San José Maristak e HETEL Asociación Formación Profesional de Euskadi (Spagna) · Università di Brema (Germania) · Belfast Metropolitan College (Regno Unito)

Il progetto, coordinato da ENGIM Lombardia, è finalizzato ad aumentare la qualità del sistema di istruzione e formazione professionale (VET) attraverso lo sviluppo di buone pratiche per la formazione duale nel campo delle ICT (Information and Communication Technologies) e la loro trasferibilità dai diversi sistemi VET locali a quelli nazionali.

Obiettivi: alta qualità dei percorsi di istruzione e formazione professionale, aumento del tasso di occupabilità, effettivo completamento del sistema di apprendimento work base learning, efficiente sistema di certificazione delle competenze.

**Nel 2022** sono stati realizzati: prima versione handbook sugli ecosistemi VET dei partner; report su peculiarità e step rilevati nelle study visit; lista di buone pratiche selezionate come trasferibili, da testare sugli ecosistemi locali; lista con indicatori di valutazione per la trasferibilità.

Nei giorni 7-8 giugno le delegazioni hanno partecipato ad un incontro alla Regione Lombardia sul funzionamento del VET italiano e a Bergamo hanno visitato la nostra sede di Brembate di Sopra, Confartigianato Imprese e il Point di Dalmine.

### FETI | From Exclusion to Inclusion

**durata** 2019-2022

**capofila** Comune di Oslo (Norvegia)

**partner** Università di Istanbul (Turchia) · Scottish Wider Access (Regno Unito) · ENGIM

Il progetto punta a favorire l'inclusione dei migranti aumentandone le competenze digitali, linguistiche e, se necessario, professionali e ha come focus la produzione di strumenti per la valutazione delle competenze e il successivo inserimento in percorsi di formazione professionale o lavorativi.

**Nel 2022**, dopo il rallentamento dovuta alla pandemia, le attività sono proseguite con un incontro transnazionale a Torino promosso da ENGIM Piemonte e un evento conclusivo ad Oslo, presenti un centinaio di persone.

### HAVE | Hybrid classrooms in Adult and VET Education

**durata** 2022-2025

**capofila** VUC Storstrøm (Danimarca)

**partner** Tampereen Aikuiskoulutussäätiö sr (Finlandia) · Universal Learning Systems Ltd (Irlanda) · ABU Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH (Germania) · ENGIM

Il progetto coinvolgerà per 36 mesi i Centri di formazione professionale di Torino Artigianelli e di Vicenza nella sperimentazione di una "classe ibrida" nella quale gli alunni, attraverso l'utilizzo di strumenti digitali, possono partecipare alla lezione in modalità mista, sia in presenza che online da casa.

Ecco le linee d'intervento:

- ▶ definizione dei cambiamenti culturali e organizzativi necessari nel CFP
- ▶ definizione e creazione fisica della "classe ibrida"
- ▶ analisi dei bisogni e formazione dei docenti e degli alunni

**Nel 2022** è stata definita, partendo dall'appuntamento iniziale tenuto in aprile a Cork (Irlanda), la strategia di ENGIM per la creazione di "classi ibride" agli Artigianelli e a Vicenza.

In maniera non del tutto strutturata, la "classe ibrida" è già stata utilizzata nei nostri CFP per permettere di seguire le lezioni agli alunni impossibilitati a venire a scuola per motivi legati all'emergenza pandemia. Si tratta ora di strutturarla bene, in maniera coinvolgente ed accessibile, con una strategia volta a contrastare la dispersione scolastica.

Nel corso del triennio saranno coinvolti **75 formatori e 300 studenti**.

### HOWL | Hospitality at Work with Languages

**durata** 2019-2022

**capofila** ENGIM

**partner** ABU Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH (Germania) · Mad for Europe (Spagna) · North West Academy (Regno Unito) · Zespót Szkół nr 8 im. Stanisława Staszica Szczecin (Polonia)

Il progetto vuole supportare lo scambio di buone prassi per le modalità di apprendimento di una lingua straniera nei percorsi di formazione professionale del settore ristorazione che prevedono forme di inserimento lavorativo. Partendo dalle rispettive esperienze, come quella realizzata da ENGIM Piemonte, i partner hanno identificato i fattori di successo di un apprendimento linguistico efficace per un inserimento in tirocinio o lavorativo o per una mobilità all'estero. **Nel 2022** si sono svolti due focus. Nel primo a Derry (Irlanda del Nord), cui hanno partecipato 6 formatori ENGIM provenienti da tutta Italia, sono stati approfondite tecniche e strumenti per l'insegnamento dell'inglese. Nel secondo a Stettino (Polonia) i diversi partner hanno potuto sperimentare concretamente, con gli allievi della scuola cittadina, come l'utilizzo di giochi e altre attività ludiche aumenti la motivazione e l'efficacia della preparazione in una lingua straniera.

### META-COIN | Meta Competencies for International Working Environment

**durata** 2022-2025

**capofila** OMNIA

**partner** ENGIM · Abu Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH (Germania) · 36.6 Competence Centre (Regno Unito) · Artemisszió (Ungheria) · Syncnify (Francia) · KMOP (Belgio)

**finanziamento/cofinanziamento** Azione chiave 2 del programma Erasmus+

Il progetto ha lo scopo di promuovere l'inclusione e la diversità, che non rappresentano un ostacolo ma un valore aggiunto nel mercato del lavoro. Opportunità per nuove modalità di apprendimento e di formazione continua vengono sviluppate in un percorso di formazione online con l'utilizzo di moderne tecnologie innovative. Ad una fase di ricerca compiuta nei diversi Paesi, per individuare le sfide aperte dall'impatto della multiculturalità in un ambiente lavorativo in continua evoluzione, seguirà la raccolta di buone prassi. Percorsi di formazione online e materiali per l'apprendimento saranno sperimentati in aziende partner. **Nel 2022** si è consolidato il partenariato con l'organizzazione del primo meeting (gennaio 2023) con il coinvolgimento di ENGIM Piemonte, Veneto, Emilia Romagna.

### MIC4VET | Microcredentials for VET

**durata** 2022-2024

**capofila** ENGIM

**partner** EVTA Association Européenne pour la Formation Professionnelle (Belgio) · VUC Storstrøm (Danimarca) · University College di Cork (Irlanda) · Fondo Formación Euskadi SLL e Red Internacional B-Live (Spagna) · ENAIP Net

L'ultimo progetto al via, preparato nel corso del 2002, ha come obiettivo la realizzazione e condivisione di sistemi di riconoscimento di microcredenziali grazie ad un confronto tra i sette partner. Sarà in particolare compito dell'Università di Cork definire i criteri e formalizzare lo strumento che verrà presentato a livello europeo al mondo del lavoro. Lo sviluppo del progetto porterà alla creazione di un modello condiviso di formazione per mettere meglio in evidenza le competenze trasversali acquisite dai discenti in contesti formativi non formali. Attraverso una formazione mirata dei tutor degli enti formativi coinvolti, il modello verrà diffuso localmente tra le imprese dei rispettivi territori e utilizzato con tutti i target utenti.

### WISE | Working in Soft Skills for Employment

**durata** 2020-2023

**capofila** ENGIM

**partner** Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä (Finlandia) · SÖFUK Federation of Swedish Municipalities for Education and Culture (Svezia) · YA Vocational College of Ostrobothnia in Vaasa (Finlandia) · Ikaolan Bizkaia (Spagna) · Inter College APS (Danimarca) · Järvamaa Kutsehariduskeskus (Estonia) · Jättä videregående skole (Norvegia) · FORPRO Formação Profissional crl (Portogallo) · Scuola Centrale Formazione

Il progetto verte sullo scambio di strumenti e modalità per rafforzare le soft skill negli allievi della formazione professionale in modo da prepararli meglio per il mondo del lavoro. Si prevedono incontri tra i partner e una formazione da svolgere in Finlandia e nei Paesi Baschi. **Nel 2022** i partner hanno potuto conoscere in maniera approfondita il sistema formativo dei Paesi Baschi, un'eccellenza riconosciuta livello europeo, nell'incontro tenuto nei giorni 5-6-7 aprile a Santurzi. All'attività di apprendimento, dopo il primo meeting transnazionale curato da ENGIM Piemonte svoltosi a Torino (ottobre 2021) hanno partecipato rappresentanti ENGIM di ogni regione. Nel corso di un incontro transnazionale, inoltre, è stato approfondito il modello estone ed in particolare come le soft skill sono trasmesse agli allievi.



Dal 2022 con l'etichetta **Let's Go ENGIM** indichiamo l'insieme di progetti e attività di mobilità che portano nostri studenti e collaboratori fuori dai confini. Gli allievi dei corsi di operatore grafico di tutte le sedi in Italia hanno partecipato al contest per dargli veste grafica e logo. Creatività, energia e passione sono emerse nelle oltre 50 proposte inviate e la scelta da parte del Tavolo di Progettazione Nazionale è stata ardua. Il logo vincitore l'ha elaborato **Marco Gardin** (classe 2ª operatore grafico multimediale di Treviso). Nella foto, sulle spalle di un compagno, con la sua classe.



### ► Nicole si racconta sotto il cielo d'Irlanda

La cosa che mi faceva più timore era la lingua. Ma girando Derry ho trovato da subito persone disposte a chiacchierare e che cercavano di capirmi. Semplicemente, camminando sul lungofiume, bastava un cenno di sorriso o una richiesta d'informazioni e attaccavano a parlare con discorsi anche di mezz'ora. Per sbloccare il mio inglese arrugginito è stato un buon inizio. Nei bus, se la gente mi sentiva parlare al telefono, come staccavo mi chiedeva da dove venissi e ne seguiva tutta una serie di domande. Quasi ero dispiaciuta quando dovevo interrompere la conversazione perché arrivata alla mia fermata. Il momento critico è stato quando, dopo due settimane, ho cominciato il lavoro: «Oddio, adesso come faccio? come mi comporto con i clienti? e se non so cosa rispondere? e se non capisco cosa mi chiedono?». Tutti dubbi spariti appena varcata la soglia del ristorante. Mi hanno accolto due ragazze e un ragazzo, che poi ho scoperto essere il mio capo, persone subito disposte ad aiutarmi e conoscermi.

Piano piano ho preso a sbarazzare i tavoli e apparecchiarli, presto vedendomi sveglia mi hanno messo a portare i piatti ai tavoli, nel giro di poco la gente ha iniziato a chiedermi cose da bere, dove poter pagare ecc... Alcuni clienti li capivo abbastanza bene, altri facevo più fatica perché magari avevano l'accento del posto, però questo non ha fermato né me né loro nel comunicare! Una delle cose che ho assimilato stando qui è stata: imparare a fare con calma. La gente qui è molto rilassata, "easy" come la definisco io, ha un modo di vivere senza agitazione e senza fretta. Insomma, questa esperienza in Irlanda del Nord mi rimarrà sicuramente nel cuore e nello spirito. Quante cose ho imparato visitando posti che riportano alla storia di questa città, conoscendo persone e le loro storie. Tornerò in Italia con un bagaglio sia pieno di souvenir ma soprattutto pieno di cultura.

**Nicole**

tirocínio ristorazione a Derry (Irlanda del Nord)





## Formazione base dell'innovazione\*

**Paolo Bertuletti**  
Università degli Studi di Bergamo

**Francesco Magni**  
Università degli Studi di Bergamo

**Alberto Sorrentino**  
Responsabile Sede Regionale  
di ENGIM Lombardia

*Se il processo di convergenza tra i vari Paesi europei per equiparare i titoli formali di istruzione ha ormai prodotto i primi risultati tangibili, **in ambito VET** (Vocational, Education and Training) le differenze sul piano ordinamentale restano notevoli.*

*Lunghezza, tipologia dei percorsi, governance, valore delle qualifiche, limiti di età per l'accesso ai percorsi di apprendistato: il quadro che emerge è un variegato mosaico.*

*L'interesse per l'implementazione dei sistemi duali di formazione professionale è molto alto e universalmente diffuso ma, accanto a Paesi in cui il contratto di apprendistato rappresenta la modalità "normale" ci sono realtà nazionali dove stenta a consolidarsi con un'offerta capillare. E dove sono il dinamismo dei territori e l'intraprendenza delle singole imprese a spingere gli operatori della formazione ad adottare **il modello duale**, più che la cornice normativa e gli incentivi statali, pure favorevoli in molti casi all'utilizzo dell'apprendistato, e cionondimeno non sufficienti a propiziare la diffusione generalizzata.*

*Il sistema duale di formazione professionale assume quindi varie configurazioni locali, in base alla cornice normativa nazionale/regionale ed anche al particolare contesto territoriale in cui si svolgono le esperienze formative.*

*Il progetto Dual ECOsystems mira proprio a valorizzare le esperienze locali realizzate dagli enti partner che, forti di una fattiva cooperazione fra scuole e imprese del settore ICT, hanno deciso di avviare percorsi duali nella formazione professionale post-secondaria. L'intento è cogliere le peculiarità di tali iniziative, saggiarne il valore, e così trarne spunti utili al miglioramento di esperienze simili.*

Dal progetto europeo Dual ECOsystems spunti per la creazione di un unico ecosistema della formazione e della produzione in ambito ICT per governare i processi lavorativi del futuro.

\* Sintesi a carattere divulgativo dell'articolo pubblicato nel numero di gennaio/febbraio 2022 della rivista Nuova Professionalità (Edizioni Studium) che si ringrazia per la gentile concessione.

Le (presunte) buone pratiche sotto osservazione dimostrano come a livello locale la riuscita del sistema duale passi per la creazione di ecosistemi formativi, all'interno dei quali collaborano centri di formazione, **imprese, associazioni di categoria, sindacati e università**. Fin dagli studi pionieristici sull'Inghilterra degli anni Ottanta si è capito che per assicurare lo sviluppo economico e sociale di una regione non basta più programmare a tavolino uno skills equilibrium.

Occorre piuttosto garantire le condizioni favorevoli allo sviluppo di ecosistemi capaci di stimolare in una determinata area geografica la maturazione di competenze necessarie all'innovazione e allo sviluppo. Ossia, prossimità e interdipendenza tra organizzazioni e persone dello stesso settore; disponibilità di servizi finanziari e di consulenza per il sostegno delle aziende, nonché di relazioni informali attraverso cui possono circolare le informazioni; soprattutto, presenza di **scuole di eccellenza** capaci di attrarre e formare giovani di talento interessati a lavorare nelle imprese locali.

I distretti industriali italiani sono classici esempi di ecosistemi territoriali che sfruttano lo scambio informale di conoscenza tacita disseminata nel territorio per innovare prodotti e processi e per rendere le imprese locali competitive sul mercato internazionale. Eppure, oggi, per far fronte alle **sfide della quarta rivoluzione industriale** pare indispensabile che i distretti rafforzino le dinamiche spontanee su cui hanno costruito la loro fortuna interagendo maggiormente con gli istituti d'istruzione.

Solo così la conoscenza tacita incorporata nei processi lavorativi e negli individui si può trasformare in **conoscenza generativa**, cioè capace di «innovare, adattare, personalizzare, gestire interattivamente le soluzioni e i prodotti» da offrire sul mercato globale.

La prospettiva delle skills policy tradizionali **deve essere ribaltata**: la formazione non rincorre l'innovazione, ma ne è il presupposto. Le politiche formative devono andare oltre una logica "domandista" (funzionale alle sole esigenze del tessuto produttivo: prima le imprese innovano i processi produttivi, poi le scuole si adeguano) e persino "interattiva" (tessuto produttivo e scuole interagiscono per trovare l'offerta formativa migliore, concependosi però ancora come due spazi formativi separati).

Più precisamente, il sistema formativo dovrebbe pensarsi come parte integrante dell'unico ecosistema della formazione e della produzione e contribuire così alla "costruzione" di professionalità capaci di governare in futuro quei processi lavorativi di cui oggi neppure gli operatori economici possono definire precisamente i contorni. I criteri individuati dal progetto Dual ECOsystems per definire un ecosistema formativo di qualità sono: standard d'insegnamento elevati, tasso di occupabilità dei diplomati più alto rispetto alla media territoriale, modalità didattiche work-based, presenza di un valido sistema di certificazione delle competenze. Possono rientrare fra le buone pratiche:

- ▶ strumenti per l'identificazione dei fabbisogni emergenti di competenze (skills intelligence) svolte sia dalle Università sia dei centri di formazione professionale in collaborazione con le associazioni di categoria
- ▶ attività di orientamento strutturate e sistematiche, di cui si possa valutare l'impatto in termini di riduzione dell'abbandono scolastico e la riattivazione delle persone lontane dal mercato del lavoro
- ▶ programmi duali di istruzione e formazione professionali flessibili e capaci di intercettare fabbisogni professionali emergenti
- ▶ didattica innovativa (anche per l'acquisizione delle soft skill)
- ▶ formazione continua dei lavoratori in grado di consentir loro l'acquisizione di titoli d'istruzione o competenze certificate
- ▶ dispositivi che consentano alle aziende (o alle associazioni di categoria) di riconoscere e valutare le competenze apprese on the job dai lavoratori

L'auspicio del progetto è che lo scambio di informazioni e la conoscenza delle buone pratiche internazionali possano favorire la creazione a livello locale di sistemi VET più efficienti, flessibili, personalizzabili e basati sullo sviluppo delle competenze. A vantaggio tanto dei giovani in formazione quanto delle imprese.



# Risorse economiche



**2,7 Mln €**  
**ricavi e proventi**

l'88% deriva da contratti con enti pubblici per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro

▽  
**2,5 Mln**  
da enti pubblici

▽  
**259 Mila**  
da privati



**2,7 Mln €**  
**costi e oneri**

il 99,8% si riferisce alla realizzazione dell'attività di interesse generale

▷ **1,3 Mln**  
per il personale

▷ **1,4 Mln**  
attività istituzionale

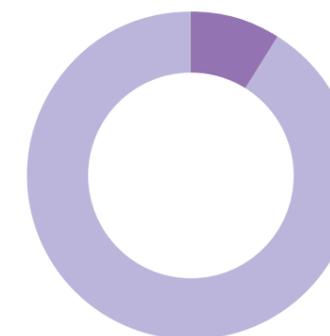
**-30 mila**  
disavanzo di esercizio

## 4.1 Bilancio di esercizio

### Ricavi e proventi

Nel 2022 i ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a **2.771.990 euro**, con un aumento del 6,7% rispetto all'esercizio precedente. Il 99,6% è inerente alle attività di interesse generale di cui il 91% ha natura pubblica. L'importo dei finanziamenti pubblici ricevuti per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro è pari a 2.512.353 euro. Durante l'esercizio la Fondazione non ha svolto attività di raccolta fondi.

#### Composizione ricavi e proventi da attività di interesse generale 2022



● 9% da enti privati  
● 91% da enti pubblici

### Costi e oneri

Nel 2022 i costi e gli oneri complessivi sono stati pari a **2.794.489 euro**, con un aumento del 8,5% rispetto all'esercizio precedente. Il 99,8% si riferisce alla realizzazione dell'attività di interesse generale e, di questa in particolare, si evidenzia che il 48% (1.333.769 euro) è rappresentato dal costo del personale dipendente impiegato prevalentemente nelle attività di docenza ed erogazione dei servizi formativi e del lavoro.

#### Composizione costi e oneri da attività di interesse generale 2022



● 48% personale  
● 52% altri costi attività istituzionale

## Rendiconto gestionale

COSTI E ONERI				PROVENTI E RICAVI			
A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2022	2021	A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2022	2021
1)	materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	145.183	103.530	1)	proventi da quote associative e apporti dei fondatori	-	-
2)	servizi	995.012	752.040	2)	proventi dagli associati per attività mutuali	-	-
3)	godimento beni di terzi	117.624	113.333	3)	ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori		
4)	personale	1.333.769	1.295.344	4)	erogazioni liberali	66.140	-
5)	ammortamenti	56.877	54.120	5)	proventi 5 per mille	-	-
5 bis)	svalutazione immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	-	6)	contributi da soggetti privati	47.101	6.092
6)	accantonamenti per rischi ed oneri	-	-	7)	ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	114.345	45.262
7)	oneri diversi di gestione	140.842	251.849	8)	contributi da enti pubblici	78.130	-
8)	rimanenze iniziali	-	-	9)	proventi da contratti con enti pubblici	2.434.223	2.540.035
9)	accantonamento a riserva vincolata	-	-	10)	altri ricavi, rendite e proventi	20.219	685
10)	utilizzo riserva vincolata	-	-	11)	rimanenze finali		
<b>Totale</b>		<b>2.789.307</b>	<b>2.570.216</b>	<b>Totale</b>		<b>2.760.159</b>	<b>2.592.074</b>
<b>Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)</b>						<b>-29.148</b>	<b>21.858</b>

B	Costi ed oneri da attività diverse	2022	2021	B	Ricavi, rendite e proventi da attività diverse	2022	2021
<b>Totale</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>Totale</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)</b>						<b>-</b>	<b>-</b>

C	Costi ed oneri da attività di raccolta fondi	2022	2021	C	Ricavi, rendite e proventi da attività di raccolta fondi	2022	2021
<b>Totale</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>Totale</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)</b>						<b>-</b>	<b>-</b>

D	Costi ed oneri da attività finanziarie e patrimoniali	2022	2021	D	Ricavi, rendite e proventi da attività finanziarie e patrimoniali	2022	2021
1)	su rapporti bancari		6	1)	da rapporti bancari	-	11
2)	su prestiti			2)	da altri investimenti	-	-
3)	su patrimonio edilizio			3)	da patrimonio edilizio	-	-
4)	da altri beni patrimoniali			4)	da altri beni patrimoniali	-	-
5)	accantonamenti per rischi ed oneri			5)	altri proventi	-	-
6)	altri oneri						
<b>Totale</b>		<b>-</b>	<b>6</b>	<b>Totale</b>		<b>-</b>	<b>11</b>
<b>Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)</b>						<b>-</b>	<b>5</b>

E	Costi e oneri di supporto generale	2022	2021	E	Proventi di supporto generale	2022	2021
1)	materie prime, succidiarie, di consumo e di merci	-	-	1)	proventi da distacco del personale		
2)	servizi	-	-	2)	altri proventi di supporto generale	11.832	6.051
3)	godimento beni di terzi	-	-				
4)	personale	-	-				
5)	ammortamenti	-	-				
6)	svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	-				
7)	altri oneri	5.182	4.481				
<b>Totale</b>		<b>5.182</b>	<b>4.481</b>	<b>Totale</b>		<b>11.832</b>	<b>6.051</b>
<b>Avanzo/disavanzo attività di supporto generale (+ -)</b>						<b>6.650</b>	<b>1.570</b>

<b>Totale costi ed oneri</b>	<b>2.794.489</b>	<b>2.574.703</b>	<b>Totale ricavi e proventi</b>	<b>2.771.990</b>	<b>2.598.136</b>
<b>Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)</b>				<b>-22.498</b>	<b>23.434</b>
<b>Imposte</b>				<b>8.082</b>	<b>13.412</b>
<b>Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)</b>				<b>-30.580</b>	<b>10.022</b>

## 4.2

# Dati economici di ENGIM in Italia e nel mondo

	2022	2021
<b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>		
ricavi da attività istituzionale	40.947.201	38.667.397
altri ricavi e proventi	3.470.717	2.934.885
<b>Totale valore della produzione</b>	<b>44.417.918</b>	<b>41.602.282</b>
<b>COSTI DELLA PRODUZIONE</b>		
per materie prime sussidiarie e di consumo	2.855.255	2.285.024
per servizi	7.881.679	7.396.345
per godimento beni di terzi	2.279.686	2.430.112
per il personale	23.419.343	23.235.759
ammortamenti e svalutazioni	1.524.354	447.892,78
variazione delle rimanenze	10.825	8.824,97
accantonamenti per rischi e oneri futuri	129.793	210.000,00
oneri diversi di gestione	5.953.961	4.694.164
<b>Totale costi della produzione</b>	<b>44.054.896</b>	<b>40.708.121</b>
altri ricavi e proventi	3.470.717	2.934.885
<b>Totale valore della produzione</b>	<b>44.417.918</b>	<b>41.602.282</b>
<b>Differenza tra valore e costi della produzione</b>	<b>363.022</b>	<b>894.161</b>
<b>PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>		
altri proventi finanziari	34.368	34.541
interessi e altri oneri finanziari	246.046	162.867
<b>Totale proventi e oneri finanziari</b>	<b>(211.678)</b>	<b>(128.326)</b>
<b>Risultato prima delle imposte</b>	<b>151.344</b>	<b>765.835</b>
imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	324.987	327.931
<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>(173.643)</b>	<b>437.904</b>

La Fondazione non è soggetta all'art. 2359 del codice civile in tema di obbligo di consolidamento dei bilanci, i dati vengono forniti in modo consolidato, al solo scopo di dare una rappresentazione complessiva delle attività che fanno riferimento alla Fondazione ENGIM e alle fondazioni regionali: ENGIM Emilia Romagna, ENGIM Lazio, ENGIM Lombardia, ENGIM Piemonte, ENGIM Veneto.



# La nostra rete

## 5.1 I partner

- ▶ 3T Cycling
- ▶ A&P Electrical Services
- ▶ ABC Termotecnica Bergamasca
- ▶ ABM Systems
- ▶ Access
- ▶ Aeroclub Volovelistico Alpino
- ▶ Agribrembo
- ▶ Agriturismo Il Belvedere di Michele Carrara
- ▶ Agriturismo Tambor di Rota Giuliano
- ▶ Alice Margheritti
- ▶ Alpha Core di Cerea Simone
- ▶ AM Motori di Mazzoleni Alessio
- ▶ Art Line Unipersonale
- ▶ ASD Centro Ippico Le Colline
- ▶ ASD Golf Club Bergamo L'Albenza
- ▶ ASD Gulliver
- ▶ Assistenza Ufficio di Brioschi Fabrizio
- ▶ Autofficina Maffei Massimo
- ▶ Autofficina Pagnoncelli Mario D.I.
- ▶ Autoservizi Locatelli
- ▶ Azienda Agricola "Il Quadrifoglio"
- ▶ Azienda Agricola Bertulina di Ceruti Roberta
- ▶ Azienda Agricola Brugnetti Marco
- ▶ Azienda Agricola Dal Maggioni Giuseppe
- ▶ Azienda Agricola Del Battista di Rota Stefano
- ▶ Azienda Agricola di Mazzoleni Ivan
- ▶ Azienda Agricola Gritti Mirko
- ▶ Azienda Agricola La Merletta
- ▶ Azienda Agricola Le Sorgenti
- ▶ Azienda Agricola Nava Simone
- ▶ Azienda Agricola Personeni
- ▶ Azienda Agricola Quarteroni Ferdinando
- ▶ Azienda Agricola Rubis Alessandro
- ▶ Azienda Agricola Vivaistica di Mazzoleni Manuel
- ▶ Azienda Floro Vivaista di Quarenghi Massimiliano
- ▶ B Green
- ▶ Bergamo Allestimenti
- ▶ Bergamotoner
- ▶ Black Core Tattoo
- ▶ Bombardieri Ivan Camillo C.
- ▶ Bonacina Carlo
- ▶ Bonaldi Motori
- ▶ Bonfanti Cristian
- ▶ Bonfanti
- ▶ Bystep di Matteo Invernizzi e Favara Giorgia
- ▶ Ca' Al Del Mans – Cooperativa Sociale Onlus
- ▶ Cablotech
- ▶ Carrozeria F.lli Calvanese Salvatore & Giuseppe
- ▶ Castelli
- ▶ Catina Flora di Rota Graziosi Italo e Battista & C.
- ▶ CG Cassia
- ▶ Ciappina Antonino Roberto
- ▶ Classiccar Fenili di Fenili Riccardo e Michele
- ▶ Colleoni Moto di Renzo Colleoni
- ▶ Colombo Cristian
- ▶ Comune di Aviatico
- ▶ Comune di Berbenno
- ▶ Comune di Bergamo
- ▶ Comune di Costa Serina
- ▶ Comune di Medolago
- ▶ Comune di Palazzago
- ▶ Comune di Ponte San Pietro
- ▶ Comune di Serina
- ▶ Comune di Villa D'adda
- ▶ Cooperativa Biplano
- ▶ Crippa Alex
- ▶ CT di Carminati
- ▶ Dadda Pierluigi
- ▶ Dall'Umbe di Rota Umberto
- ▶ Ddx
- ▶ Dear
- ▶ Demetra Organismo Agricolo di Teani Dario & C.
- ▶ Devid Ristorazione
- ▶ DGM Tecnotherma
- ▶ Divina di Riccardi Michael
- ▶ Dussmann Service
- ▶ Easytech
- ▶ Eco Calor di Pavanello Daniele & C.
- ▶ Eden Officina Botanica di Andrea Brioschi
- ▶ Eletttric System Rota
- ▶ Elettrica Ravasio
- ▶ Elettroimpianti Delta
- ▶ Eprom System
- ▶ Etoile
- ▶ FDR Impianti
- ▶ F.lli Ghislandi
- ▶ Fedimecc Romildo Locatelli
- ▶ Fiori e Piante di Tironi Adriano & C.
- ▶ Frana Gomme
- ▶ Frosio Ristorante

- ▶ Fuselli Celestino & C. di Fuselli Roberto
- ▶ Giardino di Mangili Carla e Gianni e C.
- ▶ Gildemeister Italiana
- ▶ Giuliano Stirparo
- ▶ GM Impianti
- ▶ GM Termoidraulica di Daminelli Ennio
- ▶ GMG Centroedile
- ▶ I Giardini di Giava di Andrea Brazzoli
- ▶ ICT Managed Services
- ▶ Idralica Emmedi di Menini
- ▶ Idralica Del Prato
- ▶ Idralica di Previtali Dario
- ▶ Idralica di Spada
- ▶ Idro S. di Gavazzeni Patrik & C.
- ▶ Il Pollicione di Poleni Walter
- ▶ IS Impianti
- ▶ ITD
- ▶ J&D Garage
- ▶ KAM Arredo Giardini
- ▶ La Betulla di Volpi Giacomo & Figlie
- ▶ La Caprese di Antonella Federico
- ▶ La Siesta
- ▶ La Trota
- ▶ La Vie Est Belle di Gussago Federica
- ▶ Lemine Car Service
- ▶ Licini G.
- ▶ Locanda Fonti di Belotti Paolo & C.
- ▶ Lombarda Automazioni
- ▶ MC Trucks
- ▶ MM Auto di Milesi Marco
- ▶ Maren
- ▶ Mazremino (Ristorante Don Lisander)
- ▶ Mille Miglia Autoriparazioni di Marcandalli Fabiano
- ▶ Mondo Ufficio
- ▶ Neolt Factory
- ▶ New Garden Ardenghi di Ardenghi Stefano & C.
- ▶ Nexapp
- ▶ Niniva
- ▶ Norauto Italia
- ▶ NRG Auto di Rota Gelpi Nicola
- ▶ Officina Ferrari di Ferrari Massimo e Roberto
- ▶ Orocarni Italia
- ▶ Osteria Abelase
- ▶ Osteria Ge Bruder
- ▶ Panetteria Bana
- ▶ Paredifuoristrada
- ▶ Pasticceria Giove di Iacuzzi Lina
- ▶ Pasticceria Pontiggia
- ▶ Pesenti & Grazioli Idraulica
- ▶ Play Store Italia
- ▶ Pontida (Biif)
- ▶ RAG (Ristorante Basilico)
- ▶ Raieri Gabriele
- ▶ Ravasio Moto
- ▶ Re.Ali Ristorazione
- ▶ Red
- ▶ Ristorante Albergo Canella
- ▶ Ristorante Il Vigneto
- ▶ Ristorante Pizzeria Gioia Bella di Pizzighini Maurizio
- ▶ Roncelli Emilio
- ▶ Rota Danilo Carluccio
- ▶ Rota Impianti
- ▶ Ruota Mania di Rota Luca & C.
- ▶ SAO di Zanchi Cristian
- ▶ SEICI di Rota A.R. & C.
- ▶ Sistemi Elettrici
- ▶ Soc. Agr. Florovivaistica Locatelli Franco e Figli
- ▶ Società Agricola Casa Clelia
- ▶ Società Agricola Paradise Ranch
- ▶ Società Agricola Le Colline di Salvi F.lli
- ▶ Spark Engineering
- ▶ Stark
- ▶ Studio Servizi Isola di Claudio Lomboni e Fabio Mazzoleni
- ▶ TF Carpenteria
- ▶ Taiocchi Giardini di Taiocchi Daniele
- ▶ Teknoforest di Pesenti Daniel
- ▶ Tenacta Group Unipersonale
- ▶ Termoidraulica Lattoneria di Previtali Manuel
- ▶ Tironi Bruno
- ▶ Tuttoverde
- ▶ Ulivo
- ▶ Verde 2000
- ▶ Vikast
- ▶ Welcome Cafe di Sirtori Nadia
- ▶ Zambelli Giardini di Zambelli Alessandro



# ENGIM in numeri

## 45 anni di storia



- 1977 costituzione
- 2019 trasformazione in Fondazione
- 2022 iscrizione al RUNTS

FORMAZIONE  
Servizi al lavoro  
ORIENTAMENTO  
servizi alle imprese  
COOPERAZIONE  
INTERNAZIONALE

1 Fondazione nazionale e ONG | 5 Fondazioni regionali



### In Italia

30  
sedi formative

15  
sportelli servizi al lavoro

9  
imprese formative



### Nel mondo

10  
sedi principali

21  
sedi di progetto

21  
sedi di Scu



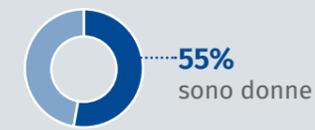
3  
aree strategiche di sviluppo

1. la formazione: una piattaforma di welfare lungo tutto l'arco della vita
2. da ente di formazione ad agente per la persona e per il lavoro
3. promuovere innovazione/creatività resilienza esplorando nuovi contesti



1.182  
persone che lavorano in ENGIM

681  
dipendenti in Italia



916  
docenti, tutor, orientatori  
(77% delle persone che lavorano in ENGIM)



664  
partecipanti al Cantiere ENGIM  
(22 incontri formativi per il personale)



- 1 Ufficio per la Cura del personale
- 1 Accordo di gruppo per l'implementazione del Welfare aziendale



44 Mln €  
ricavi e proventi

41 Mln  
da attività istituzionale

3 Mln  
altri ricavi

44 Mln €  
costi e oneri

23 Mln  
per personale dipendente

21 Mln  
per attività di interesse generale

## Formazione professionale



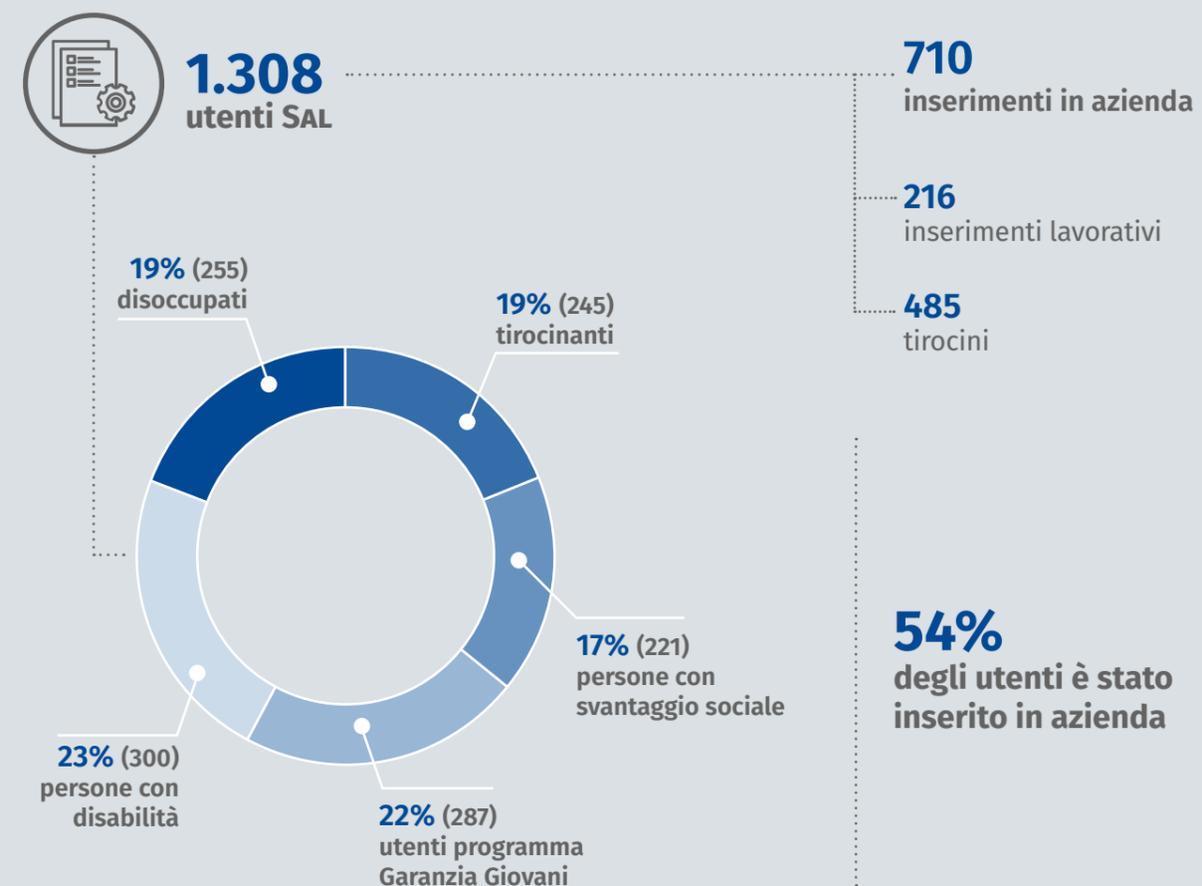
## Il valore sociale di ENGIM



## Servizi alle imprese



## Servizi al lavoro



## Cooperazione internazionale



FONDAZIONE ENGIM LOMBARDIA ETS

Sede in Valbrembo (BG), Via Sombreno n. 2

CODICE FISCALE 03485690162

PARTITA IVA 03485690162

**RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO  
BILANCIO SOCIALE CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2022**

•°•°•

Al Consiglio Direttivo dell'istituzionale Fondazione

**Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti**

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, ho svolto nel corso dell'esercizio 2022 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte della **Fondazione Engim Lombardia ETS**, con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 dello stesso Codice del Terzo Settore.

Tale monitoraggio, eseguito compatibilmente con il quadro normativo attuale, ha avuto ad oggetto, in particolare, quanto segue:

- la verifica dell'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di interesse generale di cui all'art. 5, co. 1, per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle indicate nell'art. 5, co. 1, del Codice del Terzo Settore, purché nei limiti delle previsioni statutarie e in base a criteri di secondarietà e strumentalità stabiliti con D.M. 19.5.2021, n. 107;
- il rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico, la cui verifica, nelle more dell'emanazione delle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 del Codice del Terzo Settore, è stata svolta in base a un esame complessivo delle norme esistenti e delle *best practice* in uso;
- il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria; l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, co. 3, lett. da a) a e), del Codice del Terzo Settore.



**Attestazione di conformità del bilancio sociale alle Linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, ho svolto nel corso dell'esercizio 2022 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dalla **Fondazione Engim Lombardia ETS**, alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 4.7.2019, secondo quanto previsto dall'art. 14 del Codice del Terzo Settore.

La **Fondazione Engim Lombardia ETS** ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2021 in conformità alle suddette Linee guida.

Ferma restando le responsabilità dell'organo di amministrazione per la predisposizione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione, l'organo di controllo ha la responsabilità di attestare, come previsto dall'ordinamento, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

All'organo di controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

A tale fine, ho verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale rappresentino fedelmente l'attività svolta dall'ente e che siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento. Il mio comportamento è stato improntato a quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore, pubblicate dal CNDCEC nel dicembre 2020. In questo senso, ho verificato anche i seguenti aspetti:

- conformità della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee guida;
- presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sotto-sezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle Linee guida, salvo adeguata illustrazione delle ragioni che abbiano portato alla mancata esposizione di specifiche informazioni;
- rispetto dei principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 delle Linee guida, tra i quali i principi di rilevanza e di completezza che possono comportare la necessità di integrare le informazioni richieste esplicitamente dalle linee guida.

Sulla base del lavoro svolto non sono pervenuti alla mia attenzione elementi che facciano ritenere che il bilancio sociale dell'ente non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4.7.2019.

La presente attestazione costituisce parte integrante del bilancio sociale di **Fondazione Engim Lombardia ETS**

Catania li 10 giugno 2023

IL REVISORE



# Annex

## Sostenibilità: dalle parole ai fatti Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

### LEGENDA

- Livello di implementazione basso
- ◐ Livello di implementazione medio
- Livello di implementazione avanzato

OBIETTIVO 1: RIDURRE DISTANZE SOCIALI E DISUGUAGLIANZE	
<b>Area d'azione: povertà economica/povertà educativa</b>	
Attivare borse di studio con aziende partner	○
Attivare contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi	●
<b>Area d'azione: dispersione scolastica</b>	
Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole medie	●
Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione	●
Attivare collaborazioni con operatori specializzati	●
<b>Area d'azione: parità di genere</b>	
Sviluppare strategie di promozione e orientamento mirate a favorire l'equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi	●
Attivare sportelli di ascolto	○
<b>Area d'azione: disuguaglianze</b>	
Contrastare discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico	●
Realizzare attività di accoglienza/integrazione dei migranti	◐
Attivare percorsi di formazione/inserimento lavorativo per migranti	◐
Attivare corsi di lingua italiana (livello A2)	●
Realizzare iniziative/attività volte a favorire l'inclusione sociale di persone svantaggiate	●
Promuovere progetti/programmi di cooperazione nei PVS	○
<b>Area d'azione: educazione e formazione</b>	
Educazione allo sviluppo sostenibile	●
Percorsi per adulti contro l'analfabetismo funzionale	○
Educazione alla cooperazione interpersonale	○
Istituire percorsi ad hoc sulla parità di genere	○



OBIETTIVO 2: CREARE OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE E IL LAVORO	
<b>Area d'azione: apprendimento in contesto lavorativo</b>	
Promozione imprese formative	●
Attivare contratti di apprendistato (anche all'estero)	●
<b>Area d'azione: transizione scuola/lavoro</b>	
Attivare percorsi di Garanzia Giovani	●
Attivare contratti di apprendistato in Italia	●
Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità	○
Attivare servizi di placement	●
Attivare tirocini extracurricolari	●
Supporto nella costruzione del un cv e del piano di autopromozione	●
<b>Area d'azione: innovare la formazione</b>	
Attivare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie	●
Digitalizzare la didattica	●
Implementazione di sistemi di misurazione dell'efficacia/qualità dei nostri percorsi formativi	●
<b>Area d'azione: occupabilità/occupazione</b>	
Mappare le esigenze delle imprese dei nostri territori per rispondere al fabbisogno educativo	●
Coinvolgere aziende e associazioni di categoria nell'elaborazione dei piani formativi	●
Monitorare gli inserimenti lavorativi arco temporale almeno triennale	●
Tenere relazioni con gli ex allievi per offrire occasioni di formazione permanente e di riqualificazione	●
Incrementare la conoscenza delle O.O.S.S.	○



**OBIETTIVO 3: PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI**

Area d'azione: cura del personale	
Questionari per la valutazione del clima organizzativo	●
Incontri formativi per dipendenti e collaboratori	●
Adeguare l'infrastruttura tecnologica e digitale delle sedi	●
Adeguamento delle competenze digitali del personale	○
Promuovere lo smart working	●
Area d'azione: pari opportunità	
Favorire il contributo/l'accesso delle donne nei ruoli apicali di ENGIM	●



**OBIETTIVO 4: PROMUOVERE LEGALITÀ, GIUSTIZIA E PACE. FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA E LE PARTNERSHIP**

Educazione civica e alla cittadinanza	●
Promuovere il volontariato nell'ambito del Servizio Civile Universale e nello specifico dei Corpi Civili di Pace	○
Promuovere percorsi di educazione alla pace e alla legalità	●
Promuovere una partecipazione attiva degli allievi alla vita della scuola istituendo forme di democrazia rappresentativa	●
Promuovere progetti di cooperazione internazionale	●
Avviare/consolidare partnership con organizzazioni attive in ambito civico	○
Identificare nei territori soggetti e istituzioni con le quali condividere percorsi di sostenibilità	●
Dare parametri di misurabilità alle azioni intraprese	●



**OBIETTIVO 5: RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE**

Area d'azione: acqua	
Ridurre il consumo di acqua	●
Installare pedaline per i servizi igienici per limitare lo spreco d'acqua	●
Area d'azione: economia circolare	
Attivare Officine del riuso	○
Sviluppare/usare piattaforme di scambio dell'usato	○
Area d'azione: energia	
Individuazione forniture da fonti rinnovabili	○
Partecipazione a comunità energetiche	○
Efficientamento energetico delle strutture	○
Area d'azione: mobilità	
Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini	○
Area d'azione: rifiuti	
Introdurre/migliorare la raccolta differenziata nei centri	●
Digitalizzare la didattica per ridurre il consumo di carta	●
Installare fontanelle di acqua liscia/gassata per ridurre il consumo di plastica	●
Area d'azione: educazione e formazione	
Introdurre i temi della sostenibilità e dell'economia circolare nei percorsi formativi relativi ai settori elettrici e termoidraulici	●
Educazione all'uso consapevole dell'acqua (moduli formativi)	○
Partecipare ad iniziative, locali e non, volte a favorire la tutela del territorio	●
Organizzare iniziative volte a promuovere i principi dell'economia circolare	○
Promuovere l'utilizzo di strumenti/soluzioni in grado di favorire la biodiversità (ad esempio: utilizzo del motore di ricerca Ecosia)	○



# Indice dei contenuti GRI

## OBIETTIVO 6: PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

Area d'azione: prevenzione/contrasto delle dipendenze	
Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare l'uso di sostanze stupefacenti	●
Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare il consumo di alcol	●
Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la dipendenza da internet	●
Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la ludopatia	○
Organizzare incontri con psicologi specializzati	●
Attivare sportelli di ascolto	○
Attivare sistemi di controllo e monitoraggio	●
Area d'azione: educazione/formazione	
Educazione all'uso consapevole dei farmaci	○
Educazione emotivo sessuale	●
Educazione stradale	○
Educazione alla sicurezza sul lavoro	●
Educazione ad una vita sana, all'igiene e alla cura di sé, della propria casa e della propria famiglia	●
Contrastare ogni forma di bullismo	●



## OBIETTIVO 7: PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE

Area d'azione: commercio E&S	
Utilizzare i prodotti E&S e biologici nella ristorazione automatica e non	●
Creare punti di distribuzione di prodotti E&S	●
Attivare relazioni con i produttori del sud del mondo per promuovere la rete del commercio E&S	○
Area d'azione: filiere corte	
Creare punti di distribuzione biologici/provenienti da filiere corte	●
Attivare gruppi di acquisto	○
Autoproduzione agricola: orti dei centri	●
Area d'azione: educazione e formazione	
Introdurre moduli formativi sull'educazione alimentare	○
Attivare percorsi formativi in ambito agroalimentare anche attraverso la promozione di imprese formative	●
Inserire moduli formativi dedicati al commercio E&S	●



Di seguito si riporta la tabella di corrispondenza tra le tematiche trattate in questo Annual Report e i parametri di rendicontazione della sostenibilità suggeriti dall'organizzazione Global Reporting Iniziative.

### GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE

Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Lombardia Ets
102-2	Attività, prodotti e servizi	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Via Sombreno 2, 24030 - Valbrembo (BG)
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	Capitoli: 2.3 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 4.1 - 4.2
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Il 2022 in numeri - 2.3
102-9	Catena di fornitura	Codice Etico e Regolamento
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica - Lettera del Presidente
102-13	Adesione ad associazioni	Capitoli: 1.1 - 2.1 - 2.2
Strategia		
102-14	Dichiarazione del Presidente e del Direttore Nazionale	Lettera Presidente - capitolo: 1.5
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	Capitolo: 1.3 - Codice Etico - Modello ex D.Lgs. n. 231/200
Governance		
102-18	Struttura di governo	Capitolo: 2.2
Coinvolgimento degli Stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Capitolo: 1.4
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Capitoli: 1.1 - 1.4 - 5.1
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Nota metodologica - Lettera Presidente - Capitolo: 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Lettera Presidente

Pratiche di rendicontazione		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	Annex
102-56	Attestazione esterna	Il bilancio sociale, o annual report, non è sottoposto ad attestazione esterna. L'Organo di Controllo della Fondazione attesta la conformità del bilancio sociale alle linee guida ministeriali emanate con D.M. del 4 Luglio 2019 (GU 9.08.19 n.186). Il bilancio sociale è inoltre sottoposto all'approvazione del Consiglio Direttivo Regionale.

**GRI 200 - ECONOMICO**

Performance economiche		
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Capitolo: 4.1
201-3	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	In ottemperanza rispetto a quanto previsto dalla legge
201-4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Capitolo 4.1

**Presenza sul mercato**

202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti e lo stipendio nazionale previsto dal CCNL	Non ci sono discrepanze rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------

**Anticorruzione**

103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.6 - Codice Etico e Regolamento
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Tutte le attività sono monitorate in relazione al rischio di corruzione. Nella gestione dei fondi pubblici la Fondazione adotta le procedure richieste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2022 non si sono registrati episodi di corruzione

**Comportamento anticoncorrenziale**

206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso dell'anno non si sono riscontrate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**GRI 300 - AMBIENTALE**

Compliance ambientale		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Capitolo: 1.6
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia di ambiente	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative ambientali.

**GRI 400 - SOCIALE**

Occupazione		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Come da CCNL di riferimento
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Non vi sono differenze nell'accesso ai benefit

**Relazione tra lavoratori e management**

103	Informazioni sulla modalità di gestione	Come da CCNL di riferimento
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Come da CCNL di riferimento

**Formazione e istruzione**

103	Informazioni sulla modalità di gestione	Capitolo: 2.3
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Capitolo: 2.3
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze e per l'apprendimento continuo	Capitolo: 2.3

**Diversità e pari opportunità**

103	Informazioni sulla modalità di gestione	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.6
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	Capitoli: 2.2 - 2.3
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione

**Non discriminazione**

406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione. Uguaglianza, equità e rispetto della persona sono valori fondanti per la Fondazione
-------	---------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Lavoro minorile**

408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Fondazione non svolge attività né opera con fornitori ritenuti a rischio di episodi di lavoro minorile. Attraverso la sua attività, in Italia e nel mondo, la Fondazione si impegna nel contrasto di questo fenomeno e di qualsiasi forma di sfruttamento e violazione dei diritti dei bambini
-------	----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Valutazione del rispetto dei diritti umani**

103	Informazioni sulla modalità di gestione	Capitoli: 1.1 - 1.6
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Capitoli: 1.6 - 2.3

# Contenuti minimi del Bilancio sociale

Viene riportata di seguito la tabella di corrispondenza tra le tematiche trattate in questo volume e le indicazioni in materia di contenuti minimi del bilancio sociale secondo le Linee guida adottate con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Comunità locali		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Capitoli: 1.1. - 1.4
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	Capitoli: 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
Politica pubblica		
415-1	Contributi politici	La Fondazione non eroga contributi finanziari o in natura a partiti politici o per cause politiche
Salute e sicurezza dei consumatori		
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state identificate situazioni di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza delle attività svolte
Privacy		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Conforme alla normativa di riferimento
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy.
Compliance socioeconomica		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Conforme alla normativa di riferimento
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento

Contenuto e struttura*	Riferimenti nel testo
Metodologia adottata	Nota metodologica - Annex: Indice dei contenuti GRI
Informazioni generali sull'Ente	1.1 Chi siamo - 1.2 Storia e cammino - 1.3 Missione e valori 2.1 La Fondazione - 2.4 Le sedi Annex: Organigramma - Indirizzo
Struttura, governo e amministrazione	2.2 Governo e struttura - 1.4 Stakeholder
Persone che operano per l'Ente	2.3 Le persone
Obiettivi e attività	1.5 Strategia e obiettivi - 3.1 Formazione 3.2 Filiera formative - I risultati della formazione 3.3 I nostri modelli innovativi - 3.4 Orientamento e servizi al territorio - 3.5 Orizzonti internazionali
Situazione economico-finanziaria	4.1 Bilancio di esercizio
Altre informazioni	1.6 Sostenibilità - 5.1 I partner Annex: Azioni di sostenibilità nei Centri Pilota
Monitoraggio svolto dall'Organo di controllo	6. Monitoraggio Organo di controllo

\* Decreto 4 luglio 2019. Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore.

# Fondazione ENGIM Lombardia

## Organigramma

### Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

### Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente  
 Francesco Farnesi (vicepresidente)  
 Marco Muzzarelli  
 Cristiano Re  
 Giacinto Lucio Giambellini

### Direttore Generale

Giuseppe Cavallaro

### Organo di Controllo

Salvatore Calcagno

### Organismo di Vigilanza

Michele Del Rio  
 Letizia Davoli  
 Salvatore Calcagno

### Responsabile Amministrazione

Chiara Rossi

### Responsabile Accreditamento e Qualità

Iratxe Tellechea

### Responsabile Processi di miglioramento

Guido Dentella

### Responsabile Sede Regionale

Alberto Sorrentino

### Responsabili Sedi Operative

VALBREMBO - COLLI  
 BRAMBATE DI SOPRA - GELLER  
 BRAMBATE DI SOPRA - CENTRO

Pamela Peschini  
 Pamela Peschini  
 Pamela Peschini

# Indirizzario

## Fondazione ENGIM

Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo  
 Roma, via degli Etruschi 7  
 06 49383073 - 06 97746339 - 06 4441688  
 segreteria.nazionale@engim.org  
 direzione.gen@engim.org  
 amministrazione.rm@engim.org  
<https://www.engim.org/>

## Fondazione ENGIM Lombardia

### SEDE LEGALE

Via Sombreno 2  
 24030 Valbrembo (BG)  
 amministrazione@engimlombardia.org  
 direzione@engimlombardia.org  
<https://lombardia.engim.org>

### SEDE REGIONALE

Viale Verdi 1  
 23807 Merate (LC)  
 tel. / fax 039 9419102

## SEDI OPERATIVE

VALBREMBO (BG) · COLLI  
 Via Sombreno 2 - 24030  
 tel. 035 527853

BRAMBATE DI SOPRA (BG) · CENTRO  
 via IV Novembre 23 - 24030  
 tel. / fax 035 332615

BRAMBATE DI SOPRA (BG) · GELLER  
 Via Donizetti 109/111D1 - 24030  
 tel. / fax 035 33208

## SEDI OPERATIVE SERVIZI AL LAVORO (SAL)

UNITÀ ORGANIZZATIVA VALBREMBO  
 Via Sombreno 2 - 24030  
 tel. 035 527853  
 fax 035 339595

UNITÀ ORGANIZZATIVA MERATE  
 Viale Verdi 1 - 23807  
 tel. / fax 039 9419102

## INTERNATIONAL POINT

SPAGNA  
 Colegio Ntra. Señora de la Antigua  
 Foru Plaza 5  
 48460 Orduña (Bizkaia)  
 tel. + 34 945 384830

ROMANIA  
 Fundația Leonardo Murialdo  
 Popești-Leordeni, Jud, Ilfov  
 077160 Bucarest  
 tel. + 40 021 3615080

*Nella foto di copertina*

Giulia, allieva del IV anno del corso di "Operatore del Benessere, indirizzo Estetico" di ENGIM San Paolo. Nella foto è apprendista di I livello presso l'impresa formativa ENGIM "Liberi di Essere". Il suo volto rappresenta la storia di riscatto di una vittima di bullismo.

*"Ciao sono Giulia, una ragazza dislessica che per questo suo problema è stata bullizzata alle medie, alcune volte ho pensato di non farcela, mi sentivo diversa ed avevo paura del giudizio altrui, ma poi c'è stata una svolta, mi sono appassionata a qualcosa.*

*Le mie zie estetiche mi hanno fatto conoscere il loro mondo, quindi ho iniziato facendo massaggi a tutta la famiglia, mettendo smalti a chiunque ed ho capito che quella poteva essere la mia strada dove la dislessia non sarebbe mai entrata.*

*Amo disegnare quindi la nail art è il mio sogno, così come diventare una tatuatrice. Engim mi ha dato accoglienza, comprensione e sostegno per le mie fragilità ed ora che sono alla fine posso dire: che cos'è la dislessia? Lo strumento che mi ha fatto conoscere la mia strada."*

**Fondazione ENGIM Lombardia**  
**Bilancio Sociale 2022**

*realizzato da*  
Avv. Gabriele Sepio / Studio Tributario e-IUS

*a cura di*  
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

*concept, impaginazione e grafica*  
Roberto Mattiucci

Il presente volume è stato realizzato grazie al contributo di tutta ENGIM.

Il Bilancio Sociale è redatto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017.

*Per informazioni*  
comunicazione@engim.org

*stampa*  
Scuola Tipografica S. Pio X  
Via degli Etruschi 7, 00185 Roma  
Tel. 06490919

*Le immagini contenute in questo volume sono state fornite dagli uffici ENGIM o direttamente dai soggetti ritratti.*

© giugno 2023

