



Bilancio Sociale  
2023

**Fondazione ENGIM**  
**San Paolo - Lazio**



# Indice

Lettera del Presidente	4
Nota metodologica	6
Il 2023 in numeri	8
<b>1 La nostra identità</b>	
1.1 Chi siamo	11
1.2 Storia e cammino	18
1.3 Missione	20
1.4 Stakeholder	22
Lettera del Direttore nazionale	26
1.5 Strategia e obiettivi	28
1.6 Sostenibilità	38
<b>2 ENGIM Lazio</b>	
Lettera del Comitato direzionale	41
2.1. La Fondazione	44
2.2. Governo e struttura	46
2.3. Le persone	51
2.4. Le sedi	60
<b>3 Attività e risultati</b>	
3.1 Percorsi di formazione	63
3.2 Filiere formative di ENGIM Lazio	65
3.3 I risultati della formazione	66
3.4 Iniziative e attività	69
3.5 I nostri modelli innovativi	74
3.6 Orientamento	77
3.7 Servizi al territorio	79
3.8 Orizzonti internazionali	80
<b>4 Risorse economiche</b>	
4.1 Bilancio di esercizio	85
4.2 Dati economici di ENGIM in Italia e nel mondo	88
<b>I partner</b>	90
<b>ENGIM in numeri</b>	92
<b>Monitoraggio Organo di controllo</b>	96
<b>Annex</b>	98

# Riscoprire la *vocazione* in ENGIM passando dalla *con-vocazione* alla *pro-vocazione*



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

Chi sceglie di essere formatore, educatore o cooperante sa riconoscere la fortuna che ha avuto nel ricevere amore nel corso della sua vita e ha scelto di restituire questo amore agli altri.

In fondo non è altro che il principio della **morale cristiana** a guidare gli operatori ENGIM: non siamo qui per accumulare, ma per condividere e distribuire agli ultimi. Con questa consapevolezza, ENGIM si pone come antagonista a un modello sociale, educativo ed economico che nega il futuro a orfani, poveri e svantaggiati.

Ispirati dalla Genesi, scegliamo di vivere questo tempo con **gratitudine**, l'unico antidoto contro la cultura del possesso. Sappiamo di essere "tutti nella stessa barca" e riconosciamo di avere potere solo sul presente: per questo scegliamo, qui e ora, di adoperarci tutti insieme per trasformare la "singola barca" in "arca", perché è solo lì che ci si salva, all'interno di un progetto condiviso.

In ENGIM vogliamo collaborare alla vita praticando la **giustizia**, mettendo in atto la rivoluzione politica più potente che ci sia: accettare l'altro nella sua diversità, perché accogliendo le sue fragilità, accogliamo anche le nostre. È per questo che il lavoro del formatore e del cooperante sono destinati a gente che è affamata di giustizia. Gratitudine, giustizia, diversità, fragilità. Sono solo alcuni tra i concetti che negli ultimi mesi hanno focalizzato le riflessioni di ENGIM in tema di riscoperta dell'identità e di attualizzazione di *vision* e di valori.

La nostra organizzazione si conferma radicata nella fede in Dio, un Dio che è anche lavoratore e formatore: il mondo è la sua opera sublime e a noi ha dato il compito di custodirla. La nostra *vision* prende forma in questo paradigma: **prendersi cura** degli altri, mettendosi in relazione con ciascuno attraverso un percorso educativo. Con la nostra azione trasformiamo la realtà degli altri e allo stesso tempo trasformiamo noi stessi. Ecco la nostra **vocazione**: ciò che siamo e che facciamo dà forma alla realtà e la nostra felicità si forma insieme a quella degli altri.

**Trasformiamo il mondo** per restituirlo ai "giovani poveri e abbandonati" e agli ultimi, perché riconosciamo che la loro debolezza non è mancanza di forza ma esposizione più profonda alla vita, come segno che siamo tutti amati in modo unico e particolare. Nel nostro lavoro, la debolezza può essere vista come la scintilla di un'inaspettata forza, perché chiama alla relazione con gli altri rendendo feconda la vita. Nel nostro lavoro, non va mai ostentata la forza: nelle relazioni educative non vengono ridicolizzate le fragilità, non viene emarginata la debolezza. Questo è il nostro modo di presentarci al mondo, con passione, e con uno sguardo poetico verso la fatica di chi cerca lavoro e della quotidianità delle persone che si rivolgono a noi.

Nei nostri laboratori, nelle nostre sedi in Italia e nel mondo, non lavoriamo per rendicontare ore, ma per dare futuro a ogni giovane lavoratore. Anche Gesù era conosciuto come il "figlio del falegname", il suo lavoro lo identificava. E noi operatori ENGIM chi siamo? Siamo operatori del cambiamento e non possiamo che operare con passione per esaltare il valore delle persone e la dignità che esse ottengono con il lavoro. Restiamo quindi vigili, con uno sguardo attento e aperto a riconoscere l'altro, senza mai sottrarci alla giustizia e alla verità. E restiamo uniti, perché solo nella partecipazione possiamo trovare le ragioni del nostro agire.

**Con e per, ecco le due preposizioni con le quali Fondazione ENGIM esprime il suo valore: con gli altri e per tutti.**

*Con e per*, ecco le due preposizioni con la quale Fondazione ENGIM esprime il suo valore: *con gli altri* e *per tutti*. Le figure dell'animatore della pastorale giuseppina APG e del cooperatore internazionale ne sono l'emblema. Nel nostro mestiere di formatori, educatori e cooperanti, alla vocazione personale e individuale segue una necessaria **con-vocazione** perché non siamo chiamati ad agire da soli, ma a farlo insieme, in una vocazione collettiva, comunitaria. La *con-vocazione* ci spinge a una **pro-vocazione** perché non è per noi che agiamo ma per chi ci attende: poveri, orfani o abbandonati.

Per continuare ad agire per chi si affida a noi e, in particolar modo, per continuare a camminare accanto ai nostri allievi, abbiamo scelto di rafforzare la relazione con loro, con empatia, spirito di co-appartenenza e di **ascolto**. Incoraggiati dalle riflessioni innescate dai lavori preparatori del Capitolo Provinciale della Congregazione dei Giuseppini del Murialdo, è qui che si inquadra l'ultima delle nostre pro-vocazioni: la campagna di azione avviata a fine 2023, tesa a intervistare i nostri giovani allievi per metterci «in ascolto del grido dei giovani e della terra, animati dallo Spirito, come fratelli e sorelle apriamo nuovi cammini di speranza».

Con l'**indagine** di cui leggerete in questo bilancio sociale, abbiamo voluto scattare una fotografia degli oltre 4000 giovanissimi allievi della IeFP, per sapere quali sono le loro aspettative future, le loro prospettive di lavoro, quanto conta la formazione e la realizzazione professionale nella loro vita, quali valori ritengono fondamentali. Tutti gli operatori ENGIM sono stati coinvolti e hanno fatto la loro parte per garantire l'efficacia di un'azione di così grande portata, rendendo evidente il nostro carattere: **in ENGIM possiamo solo essere esagerati, la moderazione non è contemplata!**

## Nota metodologica

Il bilancio sociale della Fondazione ENGIM Lazio giunge quest'anno alla sua terza 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 è stato intrapreso nel 2019 dalla sede nazionale, la Fondazione ENGIM ETS ed ha coinvolto negli anni successivi anche le fondazioni regionali presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto.

Il bilancio sociale presenta le attività, i progetti, le strategie e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2023 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.

Il documento 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 gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU ed in linea con gli anni precedenti è stato mappato il livello di implementazione delle azioni "azioni di sostenibilità" dell'ente all'interno di ciascun Centro Pilota. Il documento si ispira inoltre ai principi dello Standard GRI (GRI Sustainability Reporting Standard) nella versione più aggiornata che è entrata in vigore il 1° gennaio 2023. Tenuto conto delle novità introdotte dallo standard si è deciso tuttavia di non rendicontare secondo l'opzione "with reference".

L'intera redazione del bilancio sociale 2023 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 2023 in numeri\*

## Formazione professionale



**608**  
corsi attivi



**8.965**  
allievi giovani e adulti

**8,2/10**  
livello  
gradimento

**120**  
apprendistati  
attivati

**143**  
allievi in mobilità  
all'estero



**74%**  
allievi occupati  
a 1 anno dal diploma

## Servizi al lavoro e alle imprese

**2.223** utenti  
SAL

**1.203** lavoratori  
formati

**925** inserimenti  
in azienda

**173** corsi per  
aziende

## Cooperazione internazionale



**174** volontari

**73%** sono donne

**97** progetti internazionali in **17** paesi

**45 mln €**  
ricavi e proventi

**3,2 mln €**  
per progetti di  
cooperazione allo  
sviluppo

**1.230** persone che lavorano in ENGIM

**686** dipendenti in Italia

**81%** ha un contratto a  
tempo indeterminato

**53%** sono donne

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



## In Italia

**31** sedi formative

**17** sportelli servizi al lavoro

**11** imprese formative



## Nel mondo

**10** sedi principali

**26** sedi di progetto

**17** 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.

# La nostra identità



## 1.1 Chi siamo

ENGIM – Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo – nasce come Associazione a Roma nel 1977 ispirandosi ai valori del santo torinese Leonardo Murialdo (1828-1900), fondatore della Congregazione di San Giuseppe, e opera in Italia e all'estero nell'ambito dell'istruzione, della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

ENGIM si pone **al servizio dei giovani e dei lavoratori** in Italia e all'estero con attività formative e di orientamento, per lo sviluppo della loro professionalità e per la loro promozione personale e sociale, accompagnandoli in un percorso educativo integrato che coinvolge anche le famiglie e il tessuto locale.

**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.

Nel campo della **cooperazione allo sviluppo e della solidarietà internazionale**, ENGIM è riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale come **ONG**, ed è presente in 15 Paesi: Albania, Bolivia, Brasile, Colombia, Ecuador, Guinea Bissau, Iraq, Kenya, Libano, Mali, Messico, Namibia, Senegal, Sierra Leone e Siria.

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

## Le nostre Fondazioni

Fanno parte di ENGIM, oltre alla fondazione nazionale con sede legale a Roma, le cinque fondazioni regionali presenti in **Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto**.

ENGIM nel suo insieme opera:

### → a livello locale

attraverso i Centri di Formazione Professionale (CFP) che ne rappresentano il radicamento sul territorio

### → a livello regionale

attraverso le fondazioni regionali che esprimono l'unitarietà sul territorio e l'intento di operare in modo sinergico per il raggiungimento di obiettivi comuni

### → a livello nazionale

attraverso la fondazione nazionale che rappresenta l'unicità di ENGIM nelle sue molteplici espressioni organizzative e si costituisce quale punto di riferimento nella definizione di indirizzi unitari

### → a livello internazionale

come Organizzazione Non Governativa (ONG) attraverso l'attivazione di reti di partenariato gestite direttamente dalla sede nazionale

Nel 2022, con l'iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (**RUNTS**), tutte le Fondazioni ENGIM hanno ottenuto la qualifica di Ente del Terzo Settore (**ETS**).

## 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 volti a favorire la crescita sostenibile del territorio e delle sue risorse.

### Orientamento

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

### Servizi al lavoro

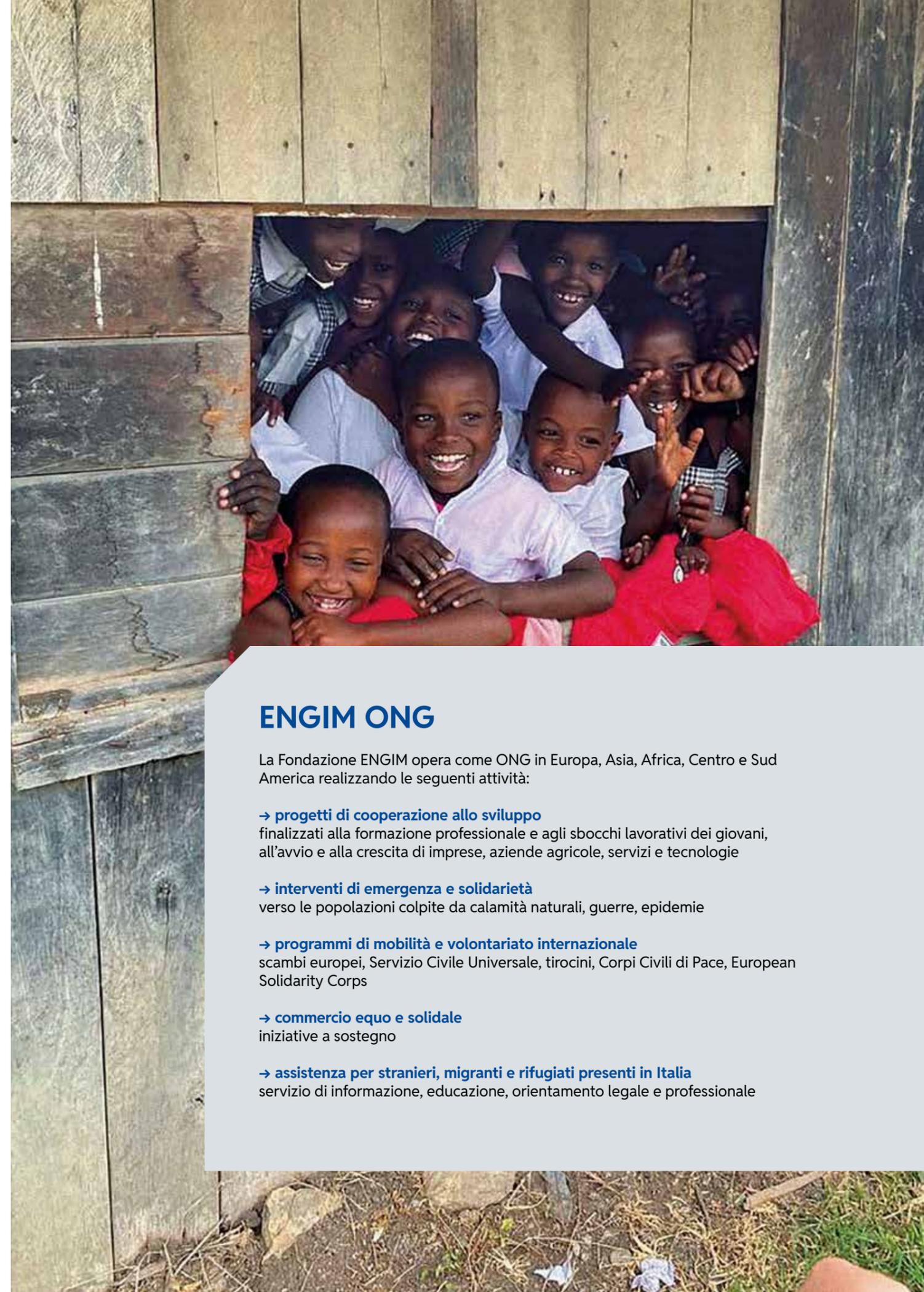
Con i Servizi al lavoro presenti in ogni regione, ENGIM accoglie le persone in cerca di occupazione o di riqualificazione e le accompagna lungo un percorso finalizzato all'inserimento lavorativo, anche attraverso stage, tirocini, apprendistato. Favorire l'occupabilità e l'incontro tra domanda e offerta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

### Servizi alle imprese

ENGIM è 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 apprendistati.

### Cooperazione internazionale

ENGIM promuove attività di cooperazione internazionale in qualità di ONG iscritta nell'elenco Organizzazioni della società civile e 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.



## ENGIM ONG

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

Le Fondazioni regionali operano in 6 regioni italiane



Fondazione	Località	Sedi formative*	Sportelli SAL	Imprese formative
ENGIM Emilia Romagna ETS	Cesena	1	1	2
	Ravenna	2	1	2
ENGIM Lombardia ETS	Brembate di Sopra	2		1
	Merate		1	
	Valbrembo	1	1	1
	Sant'Agata di Militello	1		
ENGIM Piemonte ETS	Carmagnola	1		
	Chieri	1		1
	Nichelino	1	1	
	Pinerolo	1	1	
	Sommariva del Bosco	1	1	
ENGIM Lazio ETS	Torino	2	2	1
	Albano Laziale	1		
	Roma	3	1	2
ENGIM Veneto ETS	Viterbo	1		
	Chievo	1	1	
	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>31</b>	<b>17</b>	<b>11</b>

\* Di cui 26 Centri di Formazione Professionale (CFP)

## Dove siamo

→ La Fondazione ENGIM opera come ONG in 17 Paesi



### Europa

ITALIA	Roma ●●●●
	Cefalù ●
ALBANIA	Fier ●●
	Valona ●

### Asia

INDIA	Angara, distretto di Ranchi ●
LIBANO	Beirut ●●
	Bekaa (Tanayl) ●
SIRIA	Baabda ●●
	Damasco ●
IRAQ	Quaraqosh ●

### America

BOLIVIA	Ciudad De Montero ●
BRASILE	Ibotirama ●●
	Juazeiro ●●
COLOMBIA	Medellin ●●●
	Nueva Loja ●●
ECUADOR	Quito ●●
	Tena ●●
MESSICO	Aguas Calientes ●
	Hermosillo ●

### Africa

GUINEA BISSAU	Bissau ●●●
	Bula ●
	Bafata ●
	Bolama ●
KENYA	Gabu ●
	Nairobi ●
	Embu ●
MALI	Fort Ternan ●
	Bamako ●●
NAMIBIA	Mopti ●
	Kita ●
SENEGAL	Windhoek ●
	Ronkh ●●●
SIERRA LEONE	Lunsar ●●

● Sede centrale | ● Sede principale | ● Sede di progetto | ● Sede di svolgimento SCU

## 1.2 Storia e cammino

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

È il 19 marzo 1873 quando don Leonardo Murialdo fonda la Congregazione di San Giuseppe a Torino, nel Collegio Artigianelli, un istituto religioso maschile di diritto pontificio intitolato a San Giuseppe, i cui membri sono detti Giuseppini del Murialdo. L'obiettivo della Congregazione è assistere, educare ai valori cristiani e addestrare al lavoro professionale i ragazzi poveri ed emarginati.

Grazie alla Congregazione e agli Artigianelli sorgono orfanotrofi, convitti, istituti di rieducazione, colonie agricole e oratori, ai quali nel tempo si aggiungono parrocchie, scuole, centri di formazione professionale, case-famiglia, patronati. Alcuni traguardi ottenuti da **Don Murialdo**, alla guida del Collegio e della Congregazione per trentaquattro anni, delineano una visione moderna dei diritti e dei doveri di ogni lavoratore. Don Murialdo, beatificato nel 1963, viene canonizzato nel 1970 da papa Paolo VI che lo definisce "straordinario nell'ordinario".

Sotto i successori di Murialdo inizia l'espansione della congregazione all'estero; i **Giuseppini del Murialdo** oggi operano oggi in **16 Paesi di 4 continenti**: Europa, Asia, Africa, Nord e Sud America.

Fedeli all'insegnamento di San Leonardo Murialdo, assistono, formano ed educano migliaia di persone in condizioni di disagio, promuovendo una cultura di pace, solidarietà e rispetto dei diritti umani.



### Cronologia ENGIM

→ 1873

Don Leonardo Murialdo fonda la Congregazione di San Giuseppe.

→ 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.

→ 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. 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

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

Apertura sede Carmagnola.

→ 2021

Nasce a Chieri AgriENGIM.

→ 2022

Si iscrive al RUNTS e acquisisce la qualifica di ETS.

→ 2023

Viene avviato il ristorante formativo Gerla Palestro a Torino.

## 1.3 Missione

Fondazione ENGIM ha come finalità istituzionale la promozione umana, civica e cristiana dei giovani, con particolare attenzione a quelli più svantaggiati, lavoratori e dei ceti popolari, e opera nel settore dell'orientamento, della formazione professionale e della cooperazione allo sviluppo.

Crediamo in un'istruzione di qualità accessibile a tutti i giovani in età di obbligo scolastico, indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza e ci impegniamo a realizzare **progetti formativi e di accompagnamento al lavoro, percorsi di educazione integrale e alla cittadinanza globale**, al fine di promuovere la crescita personale e sociale degli individui.



### I nostri valori

#### Persone al centro dall'inclusione all'appartenenza

ENGIM pone al centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa, la persona con le proprie potenzialità da valorizzare

#### Bellezza dall'osservazione alla contemplazione

ENGIM dà valore alla Bellezza per educare lo sguardo alla meraviglia e allo stupore

#### Lavoro dal lavoro ben fatto al bene comune

ENGIM considera il lavoro lo strumento più potente per esprimere la libertà e costruire l'identità della persona

#### Una comunità che educa dalle relazioni al fare rete

ENGIM accoglie, cura e promuove il modello della comunità educante, all'interno di un contesto incentrato sulla relazione con l'altro

#### Equità dalla reciprocità alla sostenibilità

ENGIM opera nel rispetto della dignità delle persone e dei Diritti Umani, assicurando un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità

### La nostra Vision

*Ci impegniamo per una società equa, giusta, sostenibile ed inclusiva in cui ogni persona è riconosciuta e accompagnata nella sua integralità per esprimere il proprio talento e coltivare i propri sogni.*

### I nostri scopi

#### → Valorizziamo

la crescita integrale della persona, lungo tutto l'arco della vita, attraverso lo sviluppo di competenze e la realizzazione di sé mediante il lavoro, in un contesto educativo familiare, accogliente, non giudicante e innovativo.

#### → Tessiamo

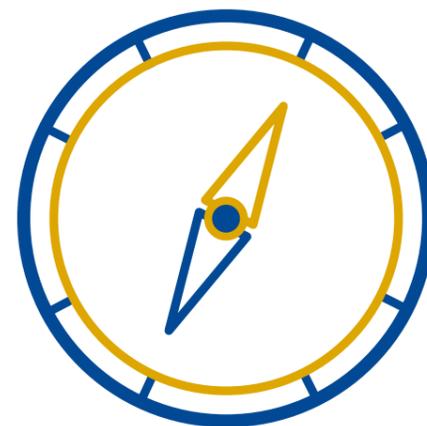
relazioni e reti perché il territorio sia fertile per far crescere nel lavoro giovani e adulti, affinché "nessuno si perda", e concorriamo con gli attori locali allo sviluppo materiale e spirituale della società.

#### → Promuoviamo

una nuova cultura e nuovi stili narrativi per la formazione professionale e agiamo politicamente per ridisegnare il mercato del lavoro a livello nazionale e internazionale.

#### → Alimentiamo

in tutte le lavoratrici e in tutti i lavoratori di ENGIM la passione a lasciare un segno nel contesto sociale in cui viviamo in connessione con i valori del nostro codice etico.



# 1.4 Stakeholder

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

Intendiamo le relazioni con gli stakeholder come **un processo dinamico e circolare** in cui le nostre sedi – con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi – sono 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 e per tutti, e su **modelli sostenibili di produzione e di consumo**.

Ci impegniamo a sviluppare e a consolidare **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.

## BENEFICIARI DELLE ATTIVITÀ

### Chi sono

- Giovani
- Lavoratori
- Disoccupati
- Persone svantaggiate
- Donne
- Famiglie
- Migranti

### Modalità di coinvolgimento

- Attività di formazione
- Sportelli di orientamento
- Stage
- Tirocini
- Apprendistato
- Questionari di gradimento
- Servizi per il lavoro
- Mobilità all'estero

## ORGANIZZAZIONE DI APPARTENENZA

### Chi sono

- Congregazione di appartenenza
- Fondazioni ENGIM

### Modalità di coinvolgimento

- Riunioni dei Consigli direttivi
- Collaborazioni su progetti specifici
- Seminari

## SISTEMA DELLA FORMAZIONE

### Chi sono

- Scuole medie
- Altri enti di formazione professionale
- Università italiane ed europee

### Modalità di coinvolgimento

- Attività di orientamento
- Attività di co-progettazione
- Dialogo continuo

## RISORSE UMANE

### Chi sono

- Dipendenti e collaboratori

### Modalità di coinvolgimento

- Attività di formazione e aggiornamento (Cantiere ENGIM)
- Riunioni periodiche
- Newsletter
- Rassegna stampa
- Bilancio sociale
- Intranet aziendale Let's ENGIM

## SISTEMA PRODUTTIVO E DEL LAVORO

### Chi sono

- Riunioni dei Consigli direttivi
- Collaborazioni su progetti specifici
- Seminari

### Modalità di coinvolgimento

- Iniziative Sistema Duale
- Laboratori
- Impresa formativa
- Co-progettazione
- Tavoli di lavoro
- Apprendistato

## TERZO SETTORE

### Chi sono

- Altri enti del Terzo settore
- Organizzazioni non profit nazionali e internazionali

### Modalità di coinvolgimento

- Progetti/iniziative
- Dialogo costante
- Co-progettazione
- Sito web
- Canali social

## 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

## 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

## COMUNITÀ

### Chi sono

- Soggetti presenti nelle aree di attività di ENGIM

### Modalità di coinvolgimento

- Sito web
- Canali social
- Iniziative di coinvolgimento
- Bilancio sociale

# Giovani in formazione: diverse somiglianze

## Indagine “Giovani, formazione, lavoro”

Incoraggiati dalle riflessioni suscitate dai lavori preparatori del **Capitolo Provinciale della Congregazione dei Giuseppini del Murialdo**, su invito del Presidente Antonio Lucente, a fine 2023 abbiamo deciso di avviare una campagna di azione tesa a intervistare i nostri giovani allievi per metterci «**in ascolto del grido dei giovani e della terra**, animati dallo Spirito, come fratelli e sorelle apriamo nuovi cammini di speranza».

È stato sottoposto un questionario a un ampio numero di giovani allievi non ancora entrati nel mondo del lavoro, frequentanti i corsi leFP di ENGIM (4.000, pari al 71,0% degli iscritti), oltre a un campione di controllo di coetanei di istituti superiori (circa 400) con l'obiettivo di **comprendere come le nuove generazioni si rapportano al lavoro**, quali sono le loro aspettative e qual è il peso che attribuiscono a questa dimensione in prospettiva futura.

Il questionario è stato sottoposto su piattaforma online attraverso il sistema CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) e la ricerca è stata diretta dal prof. Daniele Marini, i cui dati sono stati elaborati insieme ad Irene Lovato Menin nel rapporto finale **Giovani in formazione: diverse somiglianze**.

Dai dati emerge che il lavoro ha un'importanza più elevata fra gli studenti leFP (71,8%), rispetto ai coetanei (59,8%) e ai 18-34enni italiani (68,6%).

I giovani intervistati considerano il lavoro in misura maggiore come un “percorso”, una sorta di “navigazione” sul mercato e, proporzionalmente, in modo più elevato fra gli studenti di ENGIM (64,4%) rispetto

agli altri (57,2%). Ciò significa che la dimensione “soggettiva” risulta centrale ed è caratterizzata da una attenzione agli aspetti “espressivi” (37,0%) del lavoro, più che a quelli “strumentali” (31,0%).

Un ulteriore dato rilevante: ben due terzi degli allievi ENGIM dichiara che la leFP è stata la prima scelta dopo la terza media (si ipotizza che una parte proporzionalmente maggiore rispetto ai coetanei degli istituti superiori arriva alla leFP a seguito di una bocciatura). Il che rende l'approccio alla formazione più complesso, per loro e per gli insegnanti, confermando così il ruolo degli enti di formazione professionale: dare dignità e cittadinanza a quelle persone che rischierebbero di rimanere ai margini del lavoro e della società.

In generale, gli allievi leFP guardano al futuro con una speranza più elevata rispetto ai coetanei frequentanti gli altri istituti scolastici e hanno nel cassetto dei sogni già ben definiti.

Dalla lettura complessiva dei dati dell'indagine emerge una nuova consapevolezza per gli enti di formazione, e per il mondo degli adulti in generale: le giovani generazioni vanno accompagnate nella transizione lavorativa non solo dal punto di vista professionale, ma anche nel preservare la dimensione ideale del lavoro e del suo valore, favorendo l'abbandono dell'approccio “relativista” che caratterizza i giovani d'oggi.



*È tempo di relazioni,  
di co-appartenenza e di ascolto  
che richiedono empatia,  
conversione, cambiamento:  
tutti elementi necessari  
per continuare a camminare  
accanto ai nostri allievi e tutte le  
altre persone con cui lavoriamo.*

# Imprese Formative e tutoring: strumenti per diffondere l'apprendistato in ottica internazionale



**Marco Muzzarelli**  
Direttore nazionale ENGIM

Le strategie e gli obiettivi di ENGIM convergono evidentemente verso un modello di formazione professionale che ha le carte in regola per diventare un *boost* di politiche attive capaci di coinvolgere trasversalmente generi e generazioni, in grado di guidare la *twin transition* in modo inclusivo e non discriminatorio. Questo modello è l'**apprendistato formativo** che ENGIM sostiene da anni non come un semplice contratto per favorire l'inserimento lavorativo, ma come il modo e l'approccio con cui ci relazioniamo nei territori in cui siamo presenti: è lo stile che ci sta guidando per migliorare le nostre azioni e la loro ricaduta sociale.

Da anni sosteniamo la necessità di uscire dalla gabbia culturale che chiude l'apprendistato tra i confini di un contratto utilizzato solo per abbattere i costi del lavoro: l'apprendistato deve essere visto come un trampolino di lancio verso il mercato del lavoro e gli si deve riconoscere la capacità di definire parallelamente nuovi modelli di formazione che coinvolgono imprese e giovani. E non solo i giovani, perché è necessario allargare l'utilizzo del contratto anche all'età più adulta per evitare la fuoriuscita dal mercato del lavoro di coloro che hanno necessità di *reskilling* e *upskilling*. L'apprendistato formativo sarà il modello per preparare "forza lavoro agile", in grado di passare agevolmente a compiti e posti di lavoro di nuova creazione, attraverso competenze, riqualificazioni e miglioramenti adeguati e tempestivi.

Siamo impegnati a promuovere l'apprendistato formativo nelle nostre sedi e in tutti i tavoli istituzionali in cui siamo chiamati a intervenire e per questo la *Raccomandazione sugli apprendistati di qualità, 2023 n.208 (R208)*, approvata lo scorso giugno 2023 durante la 111ª Conferenza Internazionale del Lavoro di Ginevra, è stata accolta con entusiasmo in ENGIM. Questa Raccomandazione rappresenta una nuova bussola per promuovere e regolamentare l'apprendistato formativo a livello mondiale configurandolo come uno strumento di primaria importanza per la crescita e l'inclusione.

Quelle che per molti altri enti di formazione saranno nuove linee guida da scoprire e attuare, per ENGIM sono il riconoscimento del valore di quanto finora abbiamo portato avanti con convinzione e tenacia. ENGIM si è scoperta perfettamente allineata con la maggior parte dei punti fondamentali della R208, per esempio con quello

che la raccomandazione definisce **intermediario**, cioè quel soggetto che coordina, sostiene o assiste nell'erogazione di un apprendistato. Esattamente come previsto per la figura del **Tutor di sviluppo professionale** individuata da ENGIM, l'intermediario non lascia soli gli apprendisti durante il loro percorso formativo, rendendo sempre più centrale il mentoring nel futuro del lavoro: i mentori possono supportare i giovani nel loro percorso di crescita professionale, aiutandoli a orientarsi nel mercato del lavoro, sviluppare competenze e costruire una rete di contatti. I *mentor* devono saper cogliere le innovazioni di cui i giovani sono naturalmente portatori e saper intravedere le competenze richieste in futuro dal mercato del lavoro grazie alla connessione con l'esperienza dell'apprendista. Va da sé che l'apprendistato di qualità richieda *trainer* di qualità, competenti e capaci di cogliere i talenti degli apprendisti e accompagnarli con successo nel mondo del lavoro.

**Le nostre innovazioni fanno da traino alle politiche attive; il riconoscimento a livello internazionale del loro valore, in termini di ricaduta sociale nei territori, ci dà nuova linfa per proseguire con tenacia nella direzione che abbiamo intrapreso.**

In alcuni casi, il *mentor* potrebbe considerare necessario un passaggio intermedio che la R208 definisce come programma di pre-apprendistato, concepito per aiutare i potenziali apprendisti a sviluppare le proprie competenze al fine di migliorare la loro preparazione sul posto di lavoro o soddisfare i requisiti formali di accesso per un apprendistato. Fondazione ENGIM ha già avviato da tempo un "**programma di pre-apprendistato**" attraverso il modello delle **imprese formative** non simulate: un luogo dove gli allievi in formazione sperimentano le proprie capacità in un'impresa reale (anche attraverso percorsi di collaborazione formativa tra realtà aziendale ed ente di formazione) e, attraverso il

*learning by doing*, avviano un processo di *empowerment* professionale/personale utile a sviluppare anche competenze trasversali spendibili nel mondo del lavoro.

L'adozione di questa Raccomandazione comporterà, per il nostro Paese, un cambiamento culturale di così grande portata da rendere indispensabile la collaborazione tra le parti sociali e il Governo nella revisione dei quadri normativi, nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi di apprendistato. In questo senso, ENGIM ha scelto di avere un ruolo propositivo nel favorire la diffusione dell'apprendistato formativo di qualità, partecipando attivamente alla **stesura di un emendamento** per arricchire il Decreto Legge Lavoro, che promuove l'aumento del numero di apprendisti fino al 50% dei dipendenti che è possibile assumere in un'impresa formativa. È una proposta che intende anche sottolineare come il posto di lavoro sia un luogo di apprendimento e, in questa accezione, deve essere accessibile a quante più persone possibile. L'emendamento enfatizza, inoltre, l'apprendista nel suo ruolo di lavoratore che studia (e non viceversa).

Ancor più forti con questo riconoscimento internazionale, in ENGIM vediamo nell'apprendistato una sorta di "fattore comune" in Europa e nel mondo, un linguaggio condiviso verso il quale convergere per garantire un lavoro di qualità, a chiunque e ovunque. E ora siamo pronti a fare la nostra parte anche in contesti internazionali: in supporto all'azione della nostra ONG che, nei Paesi in cui siamo presenti, già favorisce la diffusione dell'apprendistato e di modelli riconducibili alle imprese formative, ci stiamo adoperando per incrementare la nostra presenza nelle reti europee e mondiali attraverso la partecipazione sempre più attiva ai Tavoli coordinati da esse.

## 1.5 Strategia e obiettivi

La strategia nazionale per il triennio 2020-2023 di ENGIM si articola lungo tre direttrici principali:

1. **La formazione: una piattaforma di welfare lungo tutto l'arco della vita**
2. **Da ente di formazione ad agente per la persona e il lavoro**
3. **Promuovere innovazione, creatività e resilienza esplorando nuovi confini**

Di seguito vengono descritti nel dettaglio le aree strategiche, gli obiettivi perseguiti e le azioni messe in campo da ENGIM.



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

Accompagnare le persone garantendo loro di essere sempre nel mondo del lavoro e interpretare la formazione come strumento di welfare con azioni di inclusione sociale, al di là dell'età anagrafica.

1



**OBIETTIVO**



**AZIONI**

Valutare e accrescere le competenze trasversali di utenti e operatori

- Cresciuta la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione
- Condivise a livello nazionale metodologie di formazione delle soft skill
- Tornata in presenza la formazione per i "Neoassunti"
- Piattaforma Open Badge per l'attestazione delle competenze

Definire strumenti per accompagnare gli utenti anche al termine dei percorsi formativi

- Utilizzo di una piattaforma di analisi dei dati a livello nazionale
- Procedure per il monitoraggio degli inserimenti lavorativi
- Progettazione di un unico database per il tracciamento degli utenti

Promuovere la piattaforma Let's ENGIM

- Migliorata la fruibilità della rete aziendale
- Aumentato il coinvolgimento della community attraverso i social
- In avvio le comunità di pratica a livello nazionale e a livello locale

Promuovere una proposta di legge per l'apprendistato formativo

- Dialogo continuo con le istituzioni
- Ruolo attivo nella stesura di un emendamento al DL Lavoro

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

Mentre l'ente di formazione si limita a erogare corsi, l'agente agisce con la persona affinché la formazione diventi il miglior strumento per l'inserimento lavorativo.

2



### OBIETTIVO

Accrescere l'adesione ai valori di ENGIM

Promuovere il modello dell'Impresa Formativa

Applicare le raccomandazioni EU in tema di istruzione e formazione professionale

Diffondere il profilo del Tutor di Sviluppo Professionale (TSP)



### AZIONI

- Formazione interna periodica per i ruoli di responsabilità
- Percorsi di "educazione al lavoro" per una crescita integrale della persona

- Costituita almeno un'impresa formativa in ogni sede

- Individuati i KPI per misurare gli inserimenti lavorativi, i contratti di apprendistato attivati, le esperienze di tirocinio all'estero
- Definizione di parametri comuni per misurare il gradimento delle attività

- Intrapresa una procedura di monitoraggio e analisi dell'esperienza del TSP

## 3. Promuovere innovazione, creatività e resilienza esplorando nuovi confini

Non si tratta solo di andare oltre i confini della propria sede formativa, ma di cercare connessioni anche a livello europeo e internazionale.

3



### OBIETTIVO

Aprire nuovi spazi di presenza

Accrescere le competenze internazionali delle persone di ENGIM

Applicare il modello per la cura delle relazioni con il personale

Diffondere il modello di welfare ENGIM nel rinnovo del CCNL



### AZIONI

- Lavoro continuo per essere presenti nel Sud Italia, laddove la formazione professionale fa fatica a decollare

- Servizio civile per i giovani in Italia e nel mondo
- Progetti di mobilità all'estero per gli allievi e il personale

- Mappatura delle competenze del personale e di percorsi di consapevolezza dei talenti e delle passioni delle persone di ENGIM

- Introdotto un piano di welfare per i nostri dipendenti di cui ci facciamo promotori



## Sviluppo integrale e integrato

In un contesto in continua trasformazione, è imperativo riflettere sulle strategie e sulle azioni che vengono messe in campo. Fondazione ENGIM ha deciso di intraprendere processi innovativi e trasversali alle nostre attività capaci di rispondere ai reali bisogni di giovani ed adulti che si rivolgono a noi, le cui necessità sempre più spesso non riguardano solo l'acquisizione di abilità professionali e strumenti tecnici: ci viene implicitamente richiesto di valorizzare l'unicità di ogni persona, le sue esperienze pregresse e le sue aspirazioni, per raggiungere la piena realizzazione di sé attraverso l'ambito formativo e lavorativo. Per questo nel tempo si è rivelato sempre più necessario ampliare le nostre azioni di intervento per essere in grado di **generare cambiamenti d'impatto nella società attraverso cittadini globali consapevoli, soddisfatti e orientati al bene comune.**

Fin dalle sue origini, con don Murialdo, la nostra comunità si è sempre presa cura della persona nella sua accezione più integrale; adesso, in maniera più consapevole, ENGIM ha dato inizio a un processo di sistematizzazione di attività per guidare i nostri beneficiari in percorsi personalizzati di apprendimento di competenze tecniche e trasversali durante tutto l'arco della vita, in una molteplicità di ambiti di vita, che si possono sintetizzare come la promozione dello **Sviluppo integrale e integrato.**

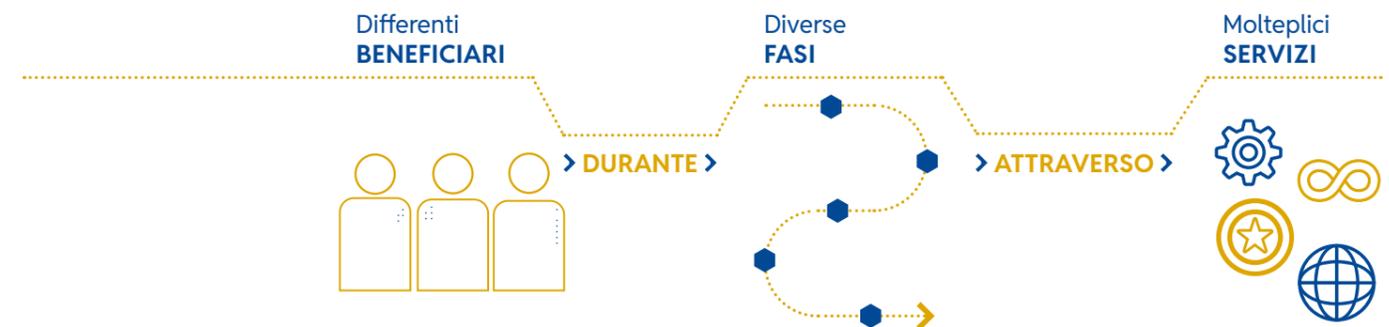
*Promuoviamo lo Sviluppo integrale e integrato della persona per creare cittadini del mondo capaci di esprimere la propria dignità attraverso il lavoro e di operare per il bene comune.*

### Sviluppo integrale: i servizi diretti alla persona

Per Sviluppo integrale si intende la presa in carico che ENGIM offre direttamente, nella molteplicità dei suoi contesti (nazionale e internazionale) a diversi tipi di utenti (ragazzi, giovani e adulti, persone con disabilità, cittadini stranieri, ecc) durante varie fasi della loro vita (formazione dell'obbligo, inserimento/re-inserimento lavorativo, aggiornamento, inserimento socio-culturale, ecc.), attraverso molteplici servizi.

In particolare, i servizi offerti dalle nostre sedi si sviluppano in ambiti complementari tra loro, e possono essere suddivisi in quattro macro-aree di intervento: 1 - Lavoro e professione, 2 - Competenze trasversali, 3 - Lifelong learning, 4 - Cittadinanza globale.

Nel contesto nazionale ed internazionale di ENGIM serviamo:



Tema trasversale e alla base dell'operato di tutte le attività menzionate è l'Educazione ai Valori Umani, che si esplicitano nella missione di San Leonardo Murialdo e nel suo motto «Fare il bene e farlo bene».

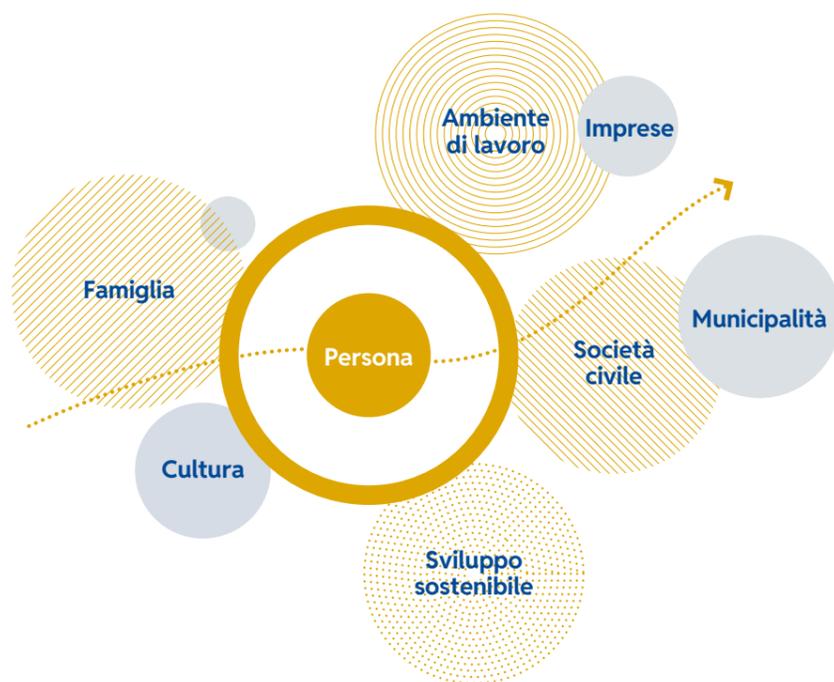
Questo è il valore aggiunto di ENGIM, che permea tutte le azioni indirizzate allo **Sviluppo integrale della persona.** La "sfida" che ci si presenta ora è quella di riuscire a tradurre i valori promossi da don Murialdo nel linguaggio globale e attuale per renderli comprensibili a e condivisibili da tutti.



## Sviluppo integrato: la RETE che si occupa dell'ECOSISTEMA

Le sfide globali legate alle transizioni digitali e climatiche e a una maggiore inclusione delle fasce di popolazione più vulnerabili, sommate ai cambiamenti del mondo del lavoro e della formazione, impongono una riflessione sulle strategie e sulle azioni che gli enti del Terzo settore mettono in campo. Queste ragioni spingono Fondazione ENGIM a focalizzarsi sullo **Sviluppo integrato della persona**, con cui si intende la sfida costante di **creare e consolidare reti e relazioni con partner locali e globali** che si occupano dello sviluppo di ambiti complementari della vita dei nostri beneficiari, dell'ecosistema in cui la persona vive. In tali ambiti ENGIM, anche non svolgendo attività dirette, influisce grazie alle sue iniziative.

La **collaborazione tra enti** coinvolti in diversi settori, il lavoro di *advocacy* a vari livelli (pratico e politico, nazionale ed internazionale) e il **rafforzamento di reti di collaborazione** diventa fondamentale, nonché uno degli obiettivi cardine di Fondazione ENGIM: un sistema capace di accogliere le persone formate da ENGIM, infatti, permetterà loro di esprimere e sviluppare il proprio potenziale e la loro dignità, migliorandone le condizioni di vita e rendendole parte integrante e attiva della comunità, sia locale che globale.



I prossimi passi per le strategie di internazionalizzazione consisteranno nel consolidare e/o migliorare internamente questi ambiti di azione e allo stesso tempo creare alleanze e collaborazioni con istituzioni esterne con finalità compatibili, per poter promuovere network virtuosi che ci accompagnino nel raggiungimento del nostro scopo.



## Le imprese formative ENGIM

L'impresa formativa ha 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". 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.

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

Le imprese formative ENGIM in Italia sono 11 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 | Chieri**  
produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare
- **BARTigianelli | Torino**  
laboratorio-bar
- **Facciamo quello che potiamo | Valbrembo**  
scuola impresa di agroalimentare
- **Food Culture & Love Truck | Brebbiate di Sopra**  
scuola impresa itinerante di ristorazione e catering
- **KeBuono | Fier (Albania)**  
pasticceria sociale
- **Liberi di essere | Roma**  
salone di bellezza
- **Officina Re.Bike | Cesena**  
ciclofficina sostenibile e solidale
- **Officina Ubuntu | Ravenna (2 sedi) e Cesena**  
bottega alimentare
- **Sanga-Bar | Thiene**  
bistrot dell'inclusione
- **Sapere & Sapori | Roma**  
bistrot formativo

## Tutor di sviluppo professionale

Il TutorSP opera all'interno dei percorsi 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.**

## Processo di internazionalizzazione

ENGIM, accettando la sfida con un mondo sempre più globale e interconnesso, si è dotata di **una struttura organizzativa articolata e complessa** attraverso la quale mantenere il passo con i processi innovativi in Italia e nel mondo. Infatti, ha deciso di intraprendere un processo di espansione ed internazionalizzazione, per accrescere il valore della formazione professionale contribuendo significativamente alle dinamiche e politiche nazionali ed internazionali legate allo sviluppo della persona attraverso la formazione ed il lavoro.

ENGIM si propone di diventare un *key-stakeholder* nell'ambito della formazione e cooperazione internazionale con gli obiettivi di: contribuire attivamente ed in maniera incisiva alle politiche legate allo sviluppo professionale; creare reti nazionali e internazionali solide ed efficaci e attente ai reali bisogni del mondo della formazione e del lavoro; diffondere buone pratiche ed eccellenze per la presa in carico e lo sviluppo integrale della persona; nonché migliorare costantemente come Fondazione per continuare ad offrire a giovani e lavoratori occasioni di crescita, formazione, riqualificazione, orientamento e inserimento lavorativo.

ENGIM intende rafforzare la 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 e internazionale, attività con migranti e rifugiati
- le attività all'interno di grandi **network europei ed internazionali** della formazione e sviluppo

## Cittadinanza Globale

Guidata dai principi della Carta della Cittadinanza Globale, Fondazione ENGIM promuove conoscenze e valori etici, critici e morali nell'ECG (Educazione alla Cittadinanza Globale) organizzando **laboratori didattici** nelle scuole di ogni ordine e grado, coinvolgendo i giovani in progetti di **servizio civile universale**, formando adulti e docenti sulle strategie educative per la cittadinanza globale e accompagnando i migranti in **percorsi di inserimento e inclusione socio-lavorativa**.

I **percorsi didattici** di ECG per le scuole utilizzano metodologie interattive, con lo scopo di sensibilizzare le nuove generazioni sui diritti umani, sulla sicurezza alimentare e i diritti civili.

Il **Servizio Civile Universale** rappresenta un'importante occasione di formazione e crescita personale e professionale per i giovani che scelgono di impegnarsi per un anno come volontari in attività che li porteranno a conoscere nuove realtà e a offrire aiuto a chi vive in condizioni svantaggiate o di disagio.

I **percorsi formativi** per adulti sono pensati in particolar modo per i docenti, affinché siano capaci di attivare, attraverso un approccio esperienziale, processi di dialogo e confronto non solo con gli studenti ma con tutta la comunità educante, famiglie comprese.

Il **Centro Solidarietà e Inclusione** ogni anno accompagna i migranti nel loro percorso di inserimento e inclusione socio-lavorativa attraverso attività di assistenza, orientamento, ricerca attiva del lavoro, formazione professionale e corsi di lingua e cultura italiana. Lo sportello offre anche servizi di consulenza legale, di assistenza ai servizi sociali e anagrafici.

La realtà attuale richiede un punto di osservazione focalizzato non solo sulle esigenze locali, ma anche su quelle mondiali, e attraverso le nostre attività promuoviamo la formazione di cittadini locali e globali che contribuiscano a creare una società equa, sostenibile e inclusiva, in cui ognuno sia riconosciuto nella sua integrità e sia sostenuto a vivere consapevolmente una vita dignitosa e realizzata.

Forti della nostra esperienza in contesti multiculturali e impegnativi, la nostra strategia è quella di affrontare l'ECG da diverse prospettive: coinvolgere ed educare diversi attori, ampliare i nostri punti di vista critici ed etici, rafforzare i nostri approcci pedagogici e, unendo le forze, avere un impatto più ampio.

## 1.6 Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile è un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite che definisce **17 Obiettivi** (*Sustainable Development Goals, SDGs*) e **169 target** da raggiungere entro il 2030.

In linea con la mission e i valori che da sempre guidano l'operato di ENGIM vengono individuati di seguito gli SDGs a cui l'organizzazione contribuisce maggiormente con lo svolgimento delle proprie attività.



*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



# ENGIM Lazio



## Empowerment, inclusione, lavoro



**Marika Polidori**  
Comitato direzionale



**Roberto Sebastiani**  
Comitato direzionale

Il 2023 è stato per ENGIM San Paolo **un anno importante**: successi, criticità mitigate, momenti di crescita. Il bilancio sociale del 2023 fotografa i traguardi che hanno contribuito a rafforzare la missione della Fondazione nel settore dell'istruzione, della formazione professionale e dello sviluppo sociale.

Una pista strategica è stata rappresentata dall'impegno profuso a favore del protagonismo e dell'*empowerment* dei giovani, nella promozione dello sviluppo delle competenze e nella formazione di una consapevolezza critica presso il target di riferimento; in linea con il carisma del Murialdo e nel desiderio di attuarne l'adagio *ne perdantur, perché nessuno resti indietro ma, al contrario, affinché ciascuno venga accolto e accompagnato verso la propria autonomia*.

### Empowerment e inclusione

Vanno in questa direzione l'ideazione e l'attivazione di progetti per il rafforzamento delle competenze e tutte le iniziative speciali attivate nei centri contro la dispersione scolastica e l'abbandono dei corsi di giovani e adulti. Anche per l'annualità 2023, infatti, la principale difficoltà riscontrata nell'erogazione delle attività di formazione ha riguardato la frammentazione della frequenza, sia da parte dei minori che degli adulti. Una fragilità che è divenuta sfida, conducendo la Fondazione a **rafforzare un approccio integrato e multidimensionale** per garantire all'utenza opportunità di crescita personale e professionale, oltre che di inserimento lavorativo. Nella strategia di contrasto della frammentazione/dispersione un aspetto cruciale è stato rappresentato dalla prevenzione del fenomeno, attivata attraverso l'implementazione di programmi educativi mirati, attività coinvolgenti, supporto psicologico e sociale agli utenti a rischio, e grazie al coinvolgimento attivo della comunità locale nei percorsi educativo-formativi. Parallelamente, mediante il coinvolgimento di tutor – la loro formazione e quella dei formatori –, si è lavorato per promuovere un **ambiente inclusivo e accogliente**, dove ogni allievo, di qualsiasi provenienza ed età, possa sentirsi valorizzato e supportato nel proprio percorso di apprendimento.

La maggior parte delle risorse, dunque, è stata impiegata per rafforzare l'area educativa attraverso l'attivazione di programmi di **tutoraggio e sostegno personalizzato**, l'adozione di metodologie didattiche innovative e inclusive, e il supporto e la formazione continua ai docenti per affrontare in modo efficace le sfide attuali legate alla formazione.

Inoltre, la transizione a ente del Terzo settore ha portato la Fondazione ENGIM San Paolo a rileggere sé stessa e le proprie relazioni interne ed esterne con il territorio, la comunità locale e gli stakeholder. È stata promossa e rafforzata la **collaborazione** e la **sinergia** con le istituzioni, con altri enti di formazione, con le autorità locali, le associazioni e le organizzazioni della società civile; nuovi e vecchi partner con cui si è lavorato al fine di sviluppare strategie comuni e interventi coordinati di formazione e di inclusione sociale e lavorativa, evidenziando l'attenzione di ENGIM alle esigenze della comunità, oltre che la volontà di collaborare con altri attori del territorio per promuovere lo sviluppo sociale ed economico dello stesso e di coloro che lo abitano.

### Il lavoro: strategia di inclusione sociale

Se empowerment e inclusione hanno rappresentato due piste di lavoro strategiche fondanti, la terza parola chiave che ha guidato e attraversato il 2023 di ENGIM San Paolo è *lavoro*: lo strumento che come Fondazione si ritiene imprescindibile nell'accompagnamento degli utenti accolti e per la realizzazione di una formazione efficace e di un'inclusione reale. L'esperienza di apprendimento in contesto reale non simulata, come dispositivo cruciale per l'efficacia dei percorsi formativi, ha portato la Fondazione ad accelerare e rafforzare lo sviluppo dell'**Impresa Formativa**, ristrutturando, riorganizzando e consolidando il proprio ruolo come impresa formativa nel settore della ristorazione. Sullo sfondo di un'economia in continua trasformazione, lo sviluppo dell'impresa formativa nel settore "horeca" riveste una particolare importanza per garantire un'adeguata preparazione dei futuri operatori e per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro. Per questi motivi, l'impresa è stata rivista puntando sull'**innovazione** e per essere attuale e appetibile su un mercato in costante evoluzione. Nelle dinamiche interne forte attenzione è stata posta ai temi della sostenibilità ambientale e dell'etica professionale, promuovendo una cultura del cibo sano, etico e sostenibile. Un'iniziativa che non solo ha offerto opportunità formative agli utenti coinvolti, ma ha anche contribuito a promuovere l'occupazione nel settore, favorendo la crescita economica locale e la valorizzazione delle competenze professionali.

Fortemente legati allo sviluppo dell'impresa formativa e dell'esperienza di apprendimento non simulata, altri due temi centrali per la Fondazione nel 2023 sono stati da un lato l'aumento dei contratti di apprendistato di primo livello e dell'altro quello dei corsi sul sistema duale. L'anno formativo 2023, infatti, è stato caratterizzato da un forte **incremento del numero degli apprendistati di primo livello** attivati: 38 contratti raccontano ed evidenziano l'impegno di ENGIM San Paolo nel favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, offrendo loro opportunità concrete di apprendimento e crescita professionale. Un approccio che regala all'allievo la ricchezza di un'**esperienza combinata**, che mette insieme teoria e pratica, fornendo l'occasione per sperimentare quanto appreso nel percorso formativo, integrandolo con le competenze acquisite sul campo. Lo sguardo interessato a una formazione integrale e integrata, finalizzato all'inclusione lavorativa, è raccontato anche dall'aumento dei corsi nel sistema duale che ha di fatto ampliato per gli allievi le opportunità di formazione pratica, consentendo loro di prepararsi in modo più efficace per l'ingresso nel mondo del lavoro. Il binomio apprendistato-duale non può prescindere da un terzo elemento chiave rappresentato dalle aziende. All'implementazione di quanto sopra, dunque, è corrisposto un importante lavoro strategico di rete con aziende del territorio e non: l'ibridazione con il mercato del lavoro è fondamentale per garantire percorsi formativi efficaci e creazione di reali opportunità di occupazione per gli utenti.

### Uno sguardo al futuro

Il 2023 è stato per Fondazione ENGIM San Paolo l'anno della rilettura: una nuova identità come ente del Terzo settore, un nuovo orientamento nella direzione, il rafforzamento di strumenti e dispositivi fondanti per l'inclusione sociale e l'occupazione lavorativa, ma anche un anno di espansione, come testimonia l'investimento nell'infrastruttura e l'ottimizzazione degli spazi della sede romana di Via degli Etruschi, realizzati per offrire un ambiente formativo maggiormente ergonomico per una formazione avanzata nel settore ICT.

Lo sguardo allo **sviluppo di nuove sedi** e il **potenziamento delle infrastrutture** dell'ente rimangono degli obiettivi anche per il futuro, insieme al desiderio di implementare sempre più **programmi formativi innovativi** che rispondono alle esigenze del mercato del lavoro, nel garantire un'attenzione particolare all'inclusione sociale e alla valorizzazione delle diversità, alla transizione digitale e nell'innovazione tecnologica, e nel costante potenziamento del lavoro di rete in sinergia con le imprese e con gli altri soggetti del Terzo settore. Sfide e obiettivi legati alla sostenibilità finanziaria, mediante una gestione intelligente delle risorse e la diversificazione delle fonti di finanziamento, grazie anche alle opportunità aperte dalla trasformazione in Ente del Terzo Settore. Il bilancio sociale 2023 di Fondazione ENGIM San Paolo racconta di un impegno costante nel promuovere iniziative di inclusione sociale efficaci, innovative e sostenibili e, al contempo, rilancia e apre nuove sfide per il futuro, offrendo spunti per guardare ad azioni *attente ai segni dei tempi* da edificare per il raggiungimento di una crescita sostenibile.

**Il 2023 è stato per Fondazione ENGIM San Paolo l'anno della rilettura: una nuova identità come ente del Terzo settore, un nuovo orientamento nella direzione, il rafforzamento di strumenti e dispositivi fondanti per l'inclusione sociale e l'occupazione lavorativa, ma anche un anno di espansione.**



## 2.1 La Fondazione

### Profilo dell'organizzazione

Con la riforma del Terzo settore, il 20 ottobre 2020 si è concluso il percorso di trasformazione di ENGIM San Paolo in Fondazione, la forma giuridica più idonea a interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro.

ENGIM San Paolo, da qui in avanti **ENGIM Lazio** per omogeneità con gli altri volumi di bilancio sociale dedicati alle altre fondazioni regionali, opera da più di trent'anni nella formazione professionale. Nato come associazione il 12 giugno 2002 dando continuità all'attività svolta da ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, a cui subentrò il 1° maggio 2003.

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**.

In una Roma segnata dalla distruzione della guerra, è monsignor Ferdinando Baldelli ad affidare ai padri giuseppini la direzione dell'**ENAP** (Ente Nazionale Addestramento Professionale) con padre Carlo Teso e il **Centro Sant'Antonio**, nel quartiere Casilino, con padre Vittorio Saccucci nel 1948.

Dieci anni dopo, è padre Libero Raganella, dal '56 alla guida del Pontificio Oratorio San Paolo, a dare vita al **CAP** (Centro Addestramento Professionale) San Paolo con corsi per elettricisti impiantisti e montatori riparatori radio-tv, finanziati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. È lui, nel 1961 ad avviare la costituzione di ENGIM, per dare unitarietà e forza ai diversi CFP ormai presenti in varie regioni d'Italia.

L'inadeguatezza dei locali destinati alla formazione professionale (all'epoca facenti parte dell'Oratorio della basilica di San Paolo fuori le mura) e l'esigenza di sistemare la zona extraterritoriale della basilica stessa convincono **Papa Paolo VI** – anche su suggerimento del cardinale Giovanni Villot, segretario di Stato – a costruire una nuova struttura nella quale le attività formative possano trovare una più funzionale accoglienza.

Nel Natale 1971 il Pontificio Oratorio San Paolo si apre a centinaia di ragazzi del **quartiere Ostiense** di Roma. Il Centro di Formazione Professionale ha nuove aule, nuovi laboratori, moderne dotazioni, e il numero dei corsi sale a sette.

Nel 1972 con il trasferimento delle deleghe dal Ministero del Lavoro, anche nel Lazio la formazione professionale passa sotto la direzione e la gestione della Regione. Il Centro San Paolo si presenta **con le migliori credenziali**: attrezzature appena acquistate, locali appena inaugurati, numero di allievi in forte aumento.

Ma un altro capitolo sta per cominciare: la costruzione di un centro molto più grande e funzionale, aperto alle nuove attività formative grazie a reparti e laboratori tecnologicamente all'avanguardia. Paolo VI dona ai giovani del quartiere Ostiense il **nuovo edificio** per la formazione professionale, nell'area accanto alla basilica. Visibilità e prestigio del Centro aumentano, la struttura favorisce il piacere di apprendere, attrae formatori preparati e motivati.

Il numero di allievi registra ancora un forte aumento e spesso è in esubero, come testimoniano le lunghe file notturne di genitori spinti a iscrivere i figli ai nostri corsi di formazione.

La ricaduta occupazionale altissima fa di ENGIM Lazio, per oltre un ventennio, **una delle punte di diamante della formazione professionale nel Lazio**.

ENGIM Lazio è socio della Fondazione ITS Nuove Tecnologie della Vita.

#### → Denominazione

ENGIM San Paolo ETS

#### → Forma giuridica

Fondazione

#### → Sede legale

Via Temistocle Calzecchi Onesti 5, 00146 - Roma

#### → C.F

97266920582

#### → P Iva

17442171009

#### → Accredamenti

Percorsi di istruzione e formazione professionale per l'assolvimento del diritto/dovere all'istruzione e formazione - Formazione post diritto/dovere e formazione superiore - Formazione continua - Orientamento - Utenze speciali (minori a rischio e minori in ristrettezza, immigrati, vittime dello sfruttamento della prostituzione e della tratta di esseri umani)

#### → 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 2023 non sono state svolte altre attività oltre a quelle statutarie.

## Cronologia ENGIM Lazio

#### → 1972

Avvio attività del CFP San Paolo.

#### → 2002

Si costituisce in associazione

#### → 2003

Avvio offerta formativa sperimentale leFP e percorsi formazione diritto/dovere.

#### → 2008

Apertura sportello orientamento Open.

#### → 2009

Adesione Sistema Qualità e accreditamento presso Regione Lazio

#### → 2011

Accreditamento sede Albano Laziale e adesione Fondazione ITS

#### → 2012

Accreditamento regionale formazione di base e trasversale in ambito apprendistato e utenze speciali.

#### → 2015

Avvio corsi ristorazione e agroalimentare.

#### → 2016

Inizio sistema duale e SAL.

#### → 2017

Accreditamento sede Viterbo e apertura Bistrot - Saperi e Sapori.

#### → 2018

Accreditamento sede Roma via degli Etruschi.

#### → 2020

Trasformazione in Fondazione.

#### → 2021

Avvio impresa formativa Liberi di essere e adozione Codice Etico e Sistema 231.

#### → 2022

Si iscrive al RUNTS e acquisisce la qualifica di ETS.

#### → 2023

Realizzazione nuovo laboratorio informatico in via degli Etruschi.

## 2.2 Governo e struttura

ENGIM Lazio 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 Comitato direzionale 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 e 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 Lazio 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 Lazio, 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 Lazio



## Composizione degli organi di governo

Consiglio direttivo regionale	qualifica	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Teodoro Lucente	Presidente	26/07/2019	2
Francesco Farnesi	Vice Presidente	26/07/2019	2
Massimo De Luca	Consigliere	23/09/2021	2
Marco Muzzarelli	Consigliere	26/07/2019	2
Giuseppe Meluso	Consigliere	19/12/2022	1

Durata del mandato: 19/12/2022 - 30/09/2025

Presidente	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Teodoro Lucente	26/07/2019	2

Durata del mandato: 19/12/2022 - 30/09/2025

Organo di controllo	data di prima nomina	numero mandato
Livio Perri	26/07/2019	2

Durata del mandato: 19/12/2022 - 30/09/2025

Delegato nazionale	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Fabris	01/09/2020	1

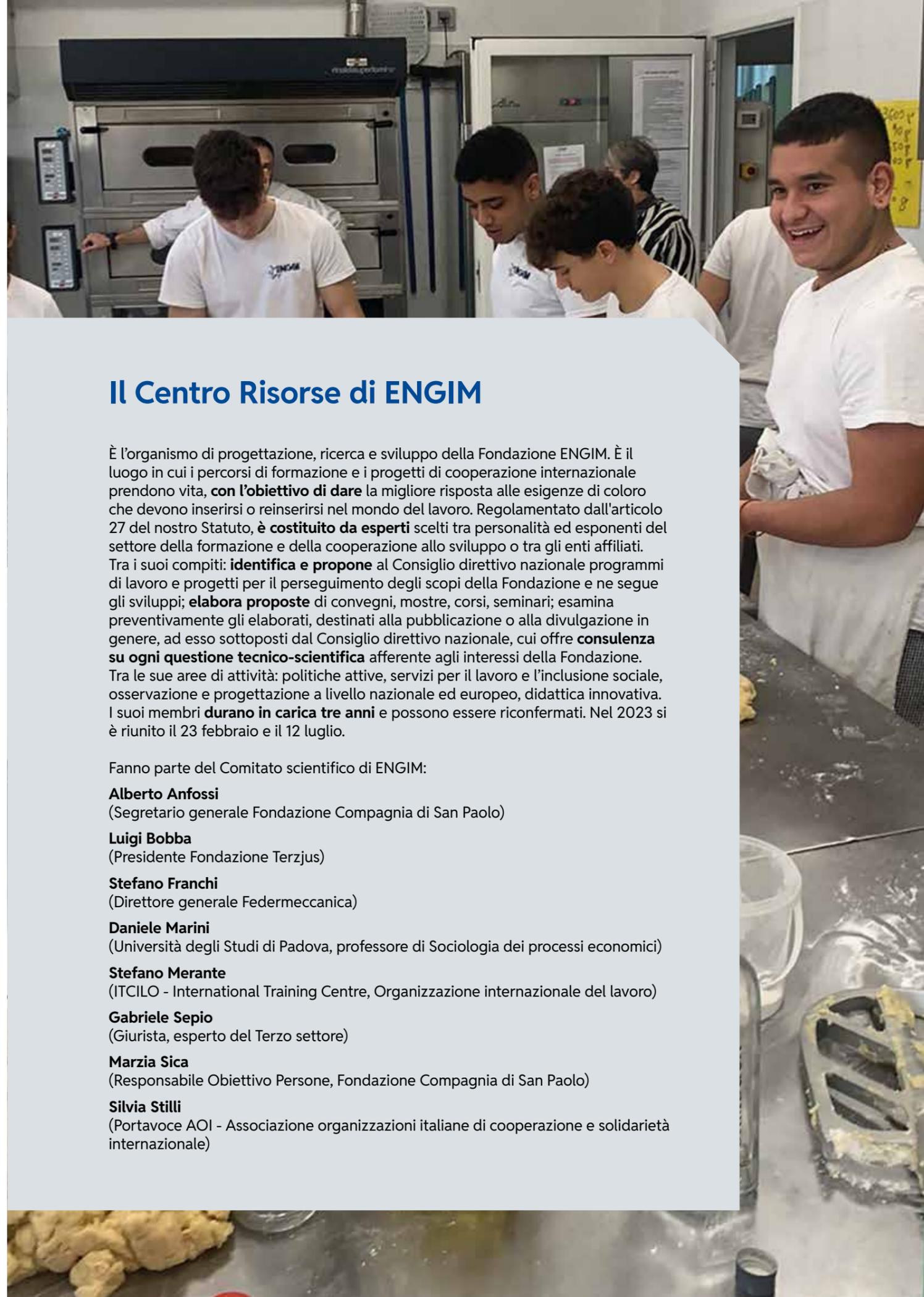
Durata del mandato: 19/12/2022 - 30/09/2025

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
02/02/2023	nomina nuovi membri del CDA - aggiornamento progetti e iniziative - riclassificazione del bilancio di esercizio secondo il CTS - bilancio previsionale 2023 - aggiornamenti organizzativi - varie ed eventuali
28/04/2023	approvazione bilancio di esercizio 2022 - varie ed eventuali
24/06/2023	approvazione bilancio sociale 2022 - aggiornamenti organizzativi - avvio attività formative 2023/2024 e chiusura 2022/2023 - verifica bilancio previsionale 2023 - varie ed eventuali
29/09/2023	aggiornamento situazione economico finanziaria - aggiornamento progetti e iniziative - varie ed eventuali
10/11/2023	attività di animazione pastorale nelle sedi - adempimenti whistleblowing - aggiornamento impresa formativa - varie ed eventuali

Tasso di partecipazione dei Consiglieri alle riunioni: 100%



## Il 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 agli 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 2023 si è riunito il 23 febbraio e il 12 luglio.

Fanno parte del Comitato scientifico di ENGIM:

### 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)

## Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di ENGIM Lazio è composta da:

→ **una sede formativa e di coordinamento regionale a Roma**, all'interno della quale si realizza l'accentramento delle funzioni amministrative e gestionali trasversali a tutte le sedi; operano a livello regionale: il Comitato direzionale e i Responsabili di funzione in staff alla direzione e.

→ **tre sedi formative che operano a livello locale**, la cui gestione ordinaria delle attività è affidata ai Responsabili di sede.

Le funzioni di coordinamento delle attività di ENGIM Lazio sono affidate al Comitato direzionale composto da due membri:

**Roberto Sebastiani**

(durata mandato: settembre 2022 - dicembre 2025)

**Marika Polidori**

(durata mandato: settembre 2022 - dicembre 2025)

## Sistema Gestione Qualità

ENGIM Lazio 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	23/09/2021	24/09/2021

Durata dell'incarico: 19/12/2022 - 30/09/2025

## 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.

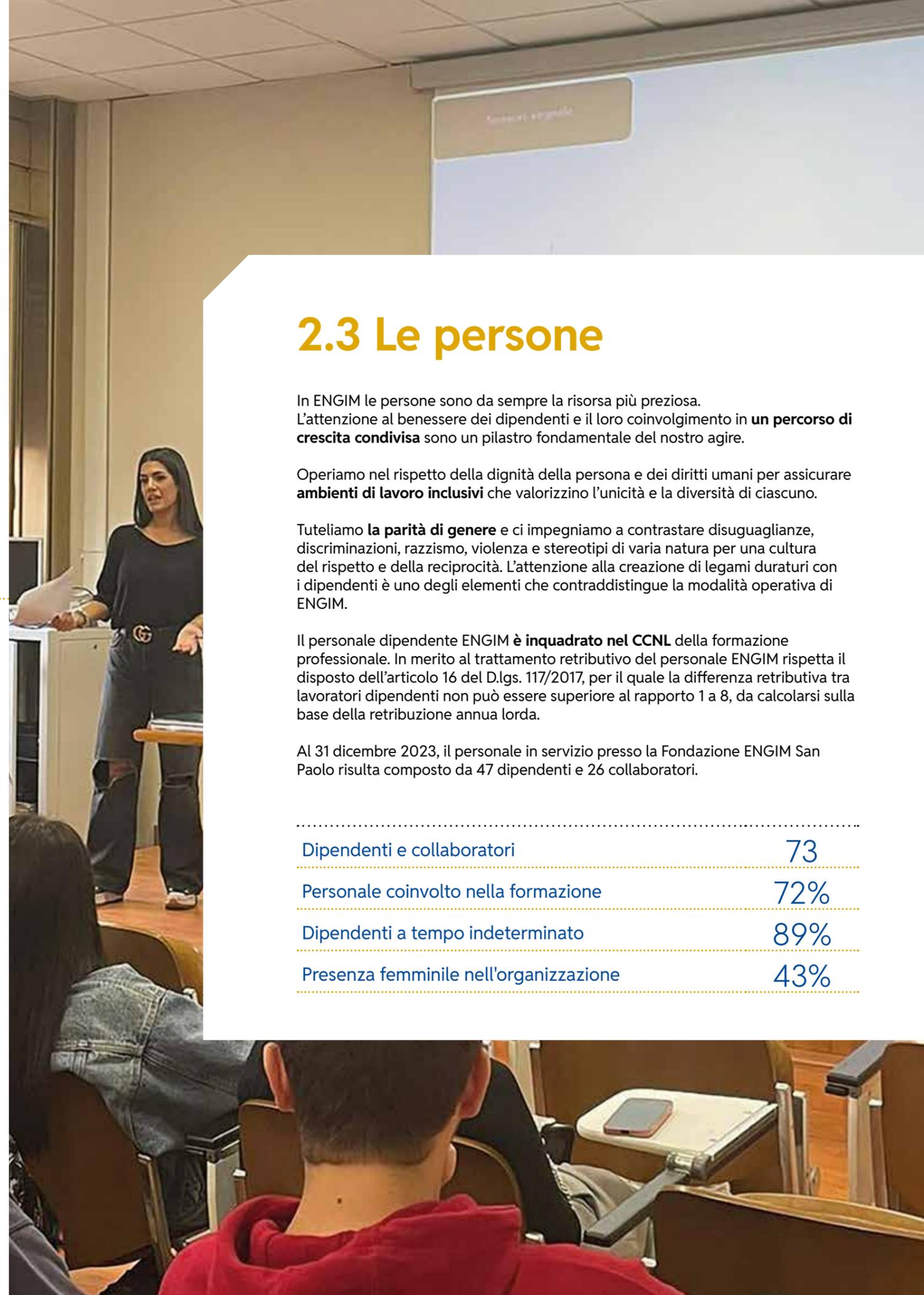
Operiamo nel rispetto della dignità della persona e dei diritti umani per assicurare **ambienti di lavoro inclusivi** che valorizzino l'unicità e la diversità di ciascuno.

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 **inquadrato 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 2023, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM San Paolo risulta composto da 47 dipendenti e 26 collaboratori.

Dipendenti e collaboratori	73
Personale coinvolto nella formazione	72%
Dipendenti a tempo indeterminato	89%
Presenza femminile nell'organizzazione	43%



## Composizione e caratteristiche

### Dipendenti e collaboratori

	2021	2022	2023
Dipendenti	44	44	47
Collaboratori *	24	21	26
<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>73</b>

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

2023



● Dipendenti	<b>64%</b>
● Collaboratori	<b>36%</b>

### Dipendenti per area funzionale

	2021	2022	2023
Segreteria, logistica e servizi di supporto	7	7	8
Amministrazione	4	3	3
Erogazione*	31	32	34
Direzione	2	2	2
<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>47</b>

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

2023



● Erogazione	<b>72%</b>
● Altre funzioni	<b>28%</b>

### Collaboratori per area funzionale

	2021	2022	2023
Collaboratori docenti	24	21	26
Collaboratori non docenti	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>26</b>

2023



● Collaboratori docenti	<b>100%</b>
● Collaboratori non docenti	<b>0%</b>

### Dipendenti per tipologia contrattuale

	2021	2022	2023
Tempo indeterminato	43	44	42
Tempo determinato	1	0	5
<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>47</b>

2023

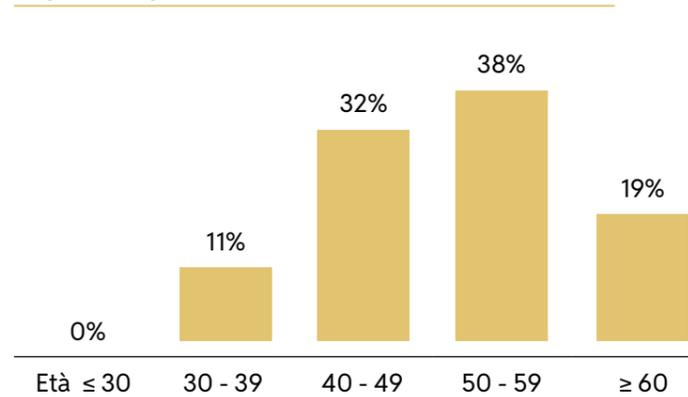


● Dipendenti a tempo indeterminato	<b>89%</b>
● Dipendenti a tempo determinato	<b>11%</b>

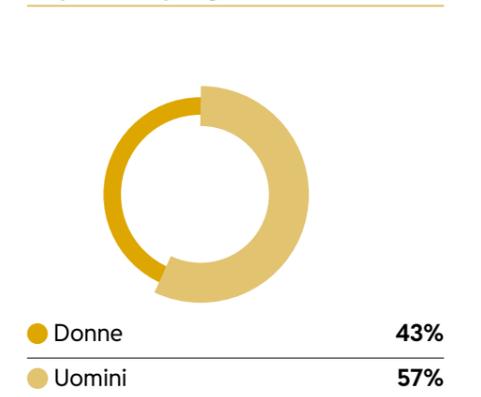
### Dipendenti per fascia di età e genere

Fascia di età	2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 30	0	0	0	0	0	0
30 - 39	4	1	5	2	3	5
40 - 49	7	4	11	2	13	15
50 - 59	10	11	21	12	6	18
≥ 60	3	4	7	4	5	9
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>47</b>

### Dipendenti per fascia di età nel 2023



### Dipendenti per genere nel 2023



## Compensi e retribuzioni

### Dipendenti e collaboratori

retribuzione annua lorda	livello inquadramento contrattuale	Importo (€)
massima	IX	59.543
minima	II	14.147

*Ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs 117/2017 il rapporto tra la retribuzione annua lorda massima e quella minima è pari a 3,51. 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	4.630

### Compensi Organismo di Vigilanza

	importo lordo (€)
Presidente	6.343
Membro	5.075

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

	importo lordo (€)
IX Livello	49.586

## Prendersi cura di chi si prende cura

Operare nel Terzo settore vuol dire **prendersi cura** di altre persone, in modi anche molto diversi; sono tante le sfaccettature, ma in ogni gesto vi è la consapevolezza che ogni azione compiuta abbia una ricaduta sociale positiva, un forte potere motivazionale che ripaga molte delle fatiche che ogni giorno vengono affrontate.

La pandemia ha posto al Terzo settore una questione centrale: come aumentare il ristoro psico-fisico dei propri operatori alla ricerca del raggiungimento del benessere lavorativo e personale. Se è vero che chi lavora nel Terzo settore trae soddisfazione dal bene che si fa ogni giorno, è altrettanto vero che l'operatività quotidiana può essere usurante. La soddisfazione di ogni operatore nel prendersi cura di altre persone è messa a dura prova nel tempo con il conseguente rischio di minare la continuità e la qualità dei servizi proposti. Diventa quindi importante **preservare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore** del Terzo settore, tenendolo agganciato ai valori che devono guidare le sue azioni.

Con questa attenzione, ENGIM ha intrapreso un percorso complesso utilizzando molteplici strumenti e continui momenti di valutazione per adeguare le azioni dell'ente ai fabbisogni dei suoi operatori, diventando il primo caso nazionale di un ente che adotta un **sistema di welfare** omogeneo sul territorio italiano utilizzando norme che nascono per le imprese, adattate al Terzo settore.

Valori, competenze, welfare e necessità di prendersi cura di chi si prende cura, convergono in ENGIM in una nuova accezione di ufficio del personale e stimolano l'ente a ripensarlo come un **Ufficio per la Cura del Personale**.

Cura significa **mettere al centro le relazioni**, creare legami di fiducia ed engagement, dare dignità alle fragilità di ciascuno, valorizzare la storia personale e professionale, creare un luogo dove le persone possono realizzarsi come individui e non solo come professionisti.

## Spazi di confronto

“Zona Franca” è uno spazio di ascolto e confronto in cui i lavoratori del Terzo settore possono condividere personalmente le belle notizie e le difficoltà rispetto alla relazione con l'organizzazione e confrontarsi, connettere idee e “creare ponti”.

Il potenziamento della “Zona Franca”, aperta a tutti, va di pari passo con l'affermarsi delle “Comunità di Pratica” di Fondazione ENGIM: luoghi (fisici e digitali) aperti, curati, condivisi in cui gruppi di persone che lavorano nelle varie sedi possano **incontrarsi e ascoltarsi**, scambiare il proprio vissuto e pensiero, per contribuire al rafforzamento generale dell'organizzazione e al miglioramento della qualità del lavoro.

Nelle comunità di pratica si sperimentano i *Community Manager*, personale interno selezionato e formato per fare da facilitatore all'interno del gruppo.

## Indagine nazionale sul clima organizzativo

Il processo di trasformazione che caratterizza le azioni della nostra Fondazione ci porta a interrogarci costantemente sul valore dei passi fatti e su quelli che restano da compiere per sentirci parte di un unico grande sistema ENGIM.

Dopo oltre un anno dall'indagine "Immedesimati ma non troppo" condotta dal prof. **Daniele Marini** dell'Università di Padova, che ha misurato l'adesione di ognuno di noi ai valori ENGIM, abbiamo sentito l'esigenza di valutare il nostro clima organizzativo, anche alla luce delle novità introdotte negli ultimi mesi dal piano di welfare aziendale. È stato quindi proposto nuovamente al prof. Daniele Marini e al gruppo Community di costruire un questionario per l'**analisi del clima organizzativo e il gradimento delle novità in tema di welfare**.

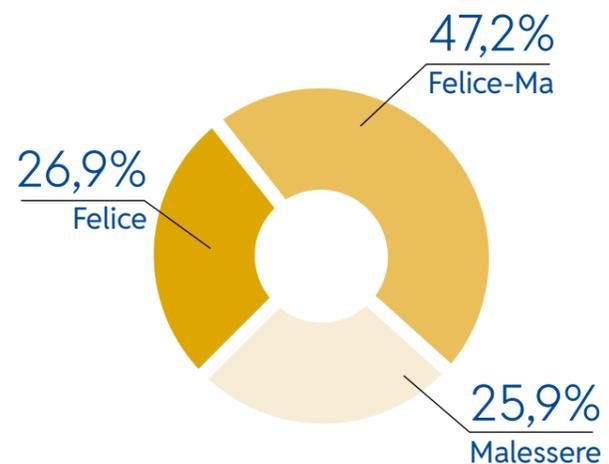
I risultati generali dell'indagine "**Lavorare in ENGIM tra Felicità e Felici-MA**" hanno evidenziato una prevalenza alla contentezza delle condizioni di lavoro percepite. Il 41,5% è soddisfatto della strumentazione informatico-digitale fornita dagli enti; il 64,4% è aperto al cambiamento sul lavoro e lo percepisce come un'opportunità "stimolante"; il 56,8% è molto e moltissimo soddisfatto della recente introduzione del welfare aziendale; l'81,6% si identifica professionalmente in ENGIM; il 55% è d'accordo con una gestione e una "leadership condivisa", che la Fondazione sta promuovendo all'interno della governance.

Sono questi alcuni degli esiti che mettono in luce l'esistenza di un clima positivo dei collaboratori per il lavoro svolto, di un senso di appartenenza all'ente solido e diffuso.

L'indagine, che rappresenta per ENGIM uno dei modi per **mettersi in ascolto del proprio personale**, avrà una cadenza periodica con l'obiettivo di raccogliere valutazioni utili a intraprendere azioni di miglioramento continuo negli anni.

*Il 74,1% degli intervistati è tendenzialmente contento di lavorare in ENGIM*

### "Sentiment" del lavoratore in ENGIM

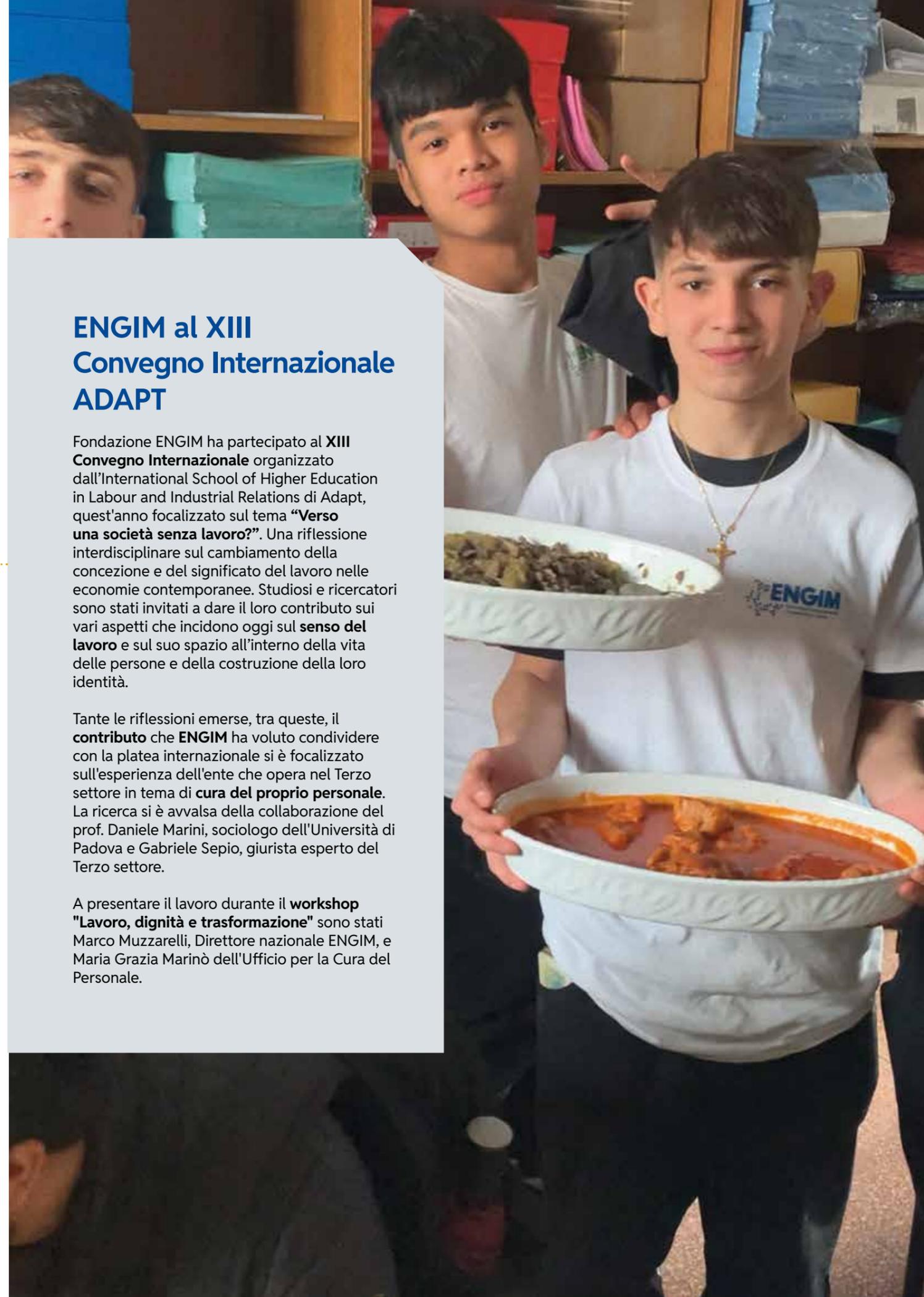


## ENGIM al XIII Convegno Internazionale ADAPT

Fondazione ENGIM ha partecipato al **XIII Convegno Internazionale** organizzato dall'International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations di Adapt, quest'anno focalizzato sul tema "**Verso una società senza lavoro?**". Una riflessione interdisciplinare sul cambiamento della concezione e del significato del lavoro nelle economie contemporanee. Studiosi e ricercatori sono stati invitati a dare il loro contributo sui vari aspetti che incidono oggi sul **senso del lavoro** e sul suo spazio all'interno della vita delle persone e della costruzione della loro identità.

Tante le riflessioni emerse, tra queste, il **contributo** che **ENGIM** ha voluto condividere con la platea internazionale si è focalizzato sull'esperienza dell'ente che opera nel Terzo settore in tema di **cura del proprio personale**. La ricerca si è avvalsa della collaborazione del prof. Daniele Marini, sociologo dell'Università di Padova e Gabriele Sepio, giurista esperto del Terzo settore.

A presentare il lavoro durante il **workshop "Lavoro, dignità e trasformazione"** sono stati Marco Muzzarelli, Direttore nazionale ENGIM, e Maria Grazia Marinò dell'Ufficio per la Cura del Personale.



## Formatori in continua formazione

*Perché l'ente si affermi come "agente per la persona e per il lavoro", i formatori ENGIM devono restare continuamente aggiornati per essere una comunità umana e professionale capace di uno sguardo nuovo sulla società e in prima fila nel valorizzare i giovani.*

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:

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

Il **piano formativo annuale** di ENGIM si articola in diverse iniziative, tra cui si evidenziano le principali risorse formative: il **Cantiere ENGIM**, la **Summer School** e la **formazione per neoassunti**.

Nel 2023 è stato introdotto il **Catalogo di autoformazione ENGIM** che raccoglie le video-pillole e tutti i materiali più rilevanti condivisi nel corso degli incontri. La piattaforma è attiva 24 ore su 24 e i corsi attualmente disponibili durano dalle 6 alle 12 ore, strutturati in lezioni da 2 ore ciascuna. Al termine di ogni corso è possibile conseguire l'Open Badge per l'attestazione delle competenze.



### Cantiere ENGIM

Cantiere ENGIM è il piano formativo **rivolto ai dipendenti**. Il nome nasce dall'idea che abbiamo del nostro ente: un cantiere sempre aperto per elaborare obiettivi e programmare il loro raggiungimento.

Concluso ciascun anno formativo, attraverso l'analisi degli appositi questionari sottoposti a fine percorso, vengono scelte le aree di maggiore interesse e le tematiche da approfondire in una sorta di **processo di co-progettazione di tutti i collaboratori**.

Gli incontri sono suddivisi per area e si tengono online. Al termine di ogni incontro ciascun partecipante consegue l'**Open Badge** per l'attestazione delle competenze.

**Percorsi formativi 2023/24:** *Il docente del nuovo millennio; Strumenti digitali per la didattica; Impresa formativa per ENGIM.*

### Summer School ENGIM

Nella seconda settimana di luglio, tutti i collaboratori ENGIM possono seguire online la Summer School, la formazione che idealmente chiude l'anno formativo e il relativo Cantiere ENGIM.

Dall'11 al 14 luglio si è svolta a Firenze la **Summer School 2023** che ha chiuso l'anno formativo 2022/23. "**Apprendere dal futuro che emerge**" è stato il tema dell'evento che si è svolto in presenza per i "quadri" ENGIM ed è stato trasmesso online per tutti gli operatori.

### Formazione per neoassunti

I nuovi collaboratori assunti in ENGIM vengono accolti ogni anno in autunno con una formazione pensata appositamente. Viene dato molto spazio al confronto, per mettersi in ascolto dei loro propositi e della loro energia, per mettere in luce lo "stile educativo ENGIM" partendo dai valori dell'ente, dalla storia e, ancor prima, dalla storia della Congregazione dei Giuseppini del Murialdo di cui ENGIM è emanazione.

**Neoassunti 2023:** per la prima volta dopo anni di formazioni online, il 2023 ha visto riuniti di persona presso il Collegio degli Artigianelli di Torino i neoassunti provenienti da tutte le sedi d'Italia. Alla giornata formativa sui valori a cui aderire e sulle competenze richieste a un formatore ENGIM è seguita una formazione online di restituzione.

*Il Cantiere ENGIM, la Summer School e la formazione per neoassunti sono spazi di formazione necessari a ogni operatore ENGIM per migliorare le proprie competenze e restare aggiornati.*

## 2.4 Le sedi

### → Roma San Paolo

#### Via Temistocle Calzecchi Onesti

Oltre 600 allievi e 40 formatori, 30 nazionalità rappresentate, 14 laboratori, 2 imprese formative: il CFP San Paolo con i 28 corsi attivati nell'anno formativo 2022-2023 si attesta come uno dei Centri di formazione più grandi di Roma e del Lazio.

**1972** anno di avvio delle attività

**680** allievi

**16** aule

**16** laboratori

**1** sportelli al pubblico

**5** filiere formative

### → Via degli Etruschi

È stata accreditata per la formazione finanziata e autofinanziata nel 2018. Le attività principali degli ultimi anni si sono svolte nell'ambito dei corsi autofinanziati, in particolare la formazione specifica per operatori nei lavori per le attività di rimozione, smaltimento, bonifica e la formazione per Interventi assistiti con gli animali (IAA).

**2018** anno di avvio delle attività

**18** allievi

**4** aule

**1** laboratori

**1** filiere formative

### → Viterbo

È stata accreditata nel 2017 per la formazione finanziata e autofinanziata, finora concentrata nella filiera della produzione agricola, con particolare attenzione alle peculiarità del territorio e alla promozione della sostenibilità ambientale. Alla fine del 2021 è stato conseguito anche l'accreditamento per erogare la formazione di operatore sociosanitario (1012 ore totali di formazione, 450 di tirocinio). Nonostante il periodo segnato dall'emergenza pandemica, la sede è cresciuta costantemente in termini di attività ed è un riferimento per la comunità locale.

**2017** anno di avvio delle attività

**24** allievi

**6** aule

**1** filiere formative

### → Albano Laziale

Pur non avendo ospitato attività formative specifiche negli ultimi due anni, ha rivestito il ruolo di "antenna" sul territorio, facendo da supporto per la creazione di reti con le associazioni e le imprese dei Castelli Romani e garantendo la diffusione e promozione delle attività formative e di orientamento delle altre sedi.

**ENGIM Lazio** assicura nelle sue strutture la disponibilità di dotazioni moderne e adeguate alla formazione:

→ laboratori attrezzati

→ aule informatizzate

→ supporti logistici e multimediali (pc collegati in rete, connessione WIFI, software aggiornati, videoproiettori, lettori dvd, tv ecc.).

Su tutte le sedi è stata incrementata l'offerta di servizi agli utenti nell'area lavoro attraverso l'adesione al programma Contratto di Ricollocazione Generazioni, che consente di erogare servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro.

### I Centri Pilota ENGIM

La sede di **Roma San Paolo** è uno dei cinque Centri Pilota ENGIM.

Ispirati al modello europeo dei centri di eccellenza professionale (Centres of Vocational Excellence - CoVE), i Centri Pilota ENGIM rappresentano un primo ecosistema nazionale delle eccellenze ENGIM. Nascono per promuovere la creazione di veri e propri ecosistemi locali in cui potenziare le relazioni con i partner appartenenti al mondo delle imprese e delle istituzioni.

A Roma San Paolo, come negli altri Centri Pilota, sono offerti percorsi formativi sempre all'avanguardia e di alto livello che permettono agli allievi di inserirsi immediatamente nel mondo del lavoro.



# Attività e risultati



## 3.1 Percorsi di formazione

*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.*

### Istruzione e formazione professionale (IeFP)

#### QUALIFICA TRIENNALE

I nostri corsi triennali di IeFP sono rivolti ai giovani tra i 15 e i 18 anni di età, in uscita dalla scuola secondaria di primo grado (scuola media), 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, da subito 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 tecnico professionale relativamente alla stessa area.

### Formazione superiore (IFTS)

Conseguito il diploma si può accedere a un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore IFTS per ottenere il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore. Un percorso che affianca alle lezioni frontali 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.

### Formazione per disoccupati

Corsi gratuiti per giovani e adulti in cerca di prima occupazione o reinserimento lavorativo, finalizzati ad acquisire nuove competenze o all'aggiornamento di quelle già possedute 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 condizioni di vulnerabilità, povertà, esclusione, invalidità civile, deficit di opportunità o disagio sociale, psichico e fisico.

### 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 muraldina, 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.

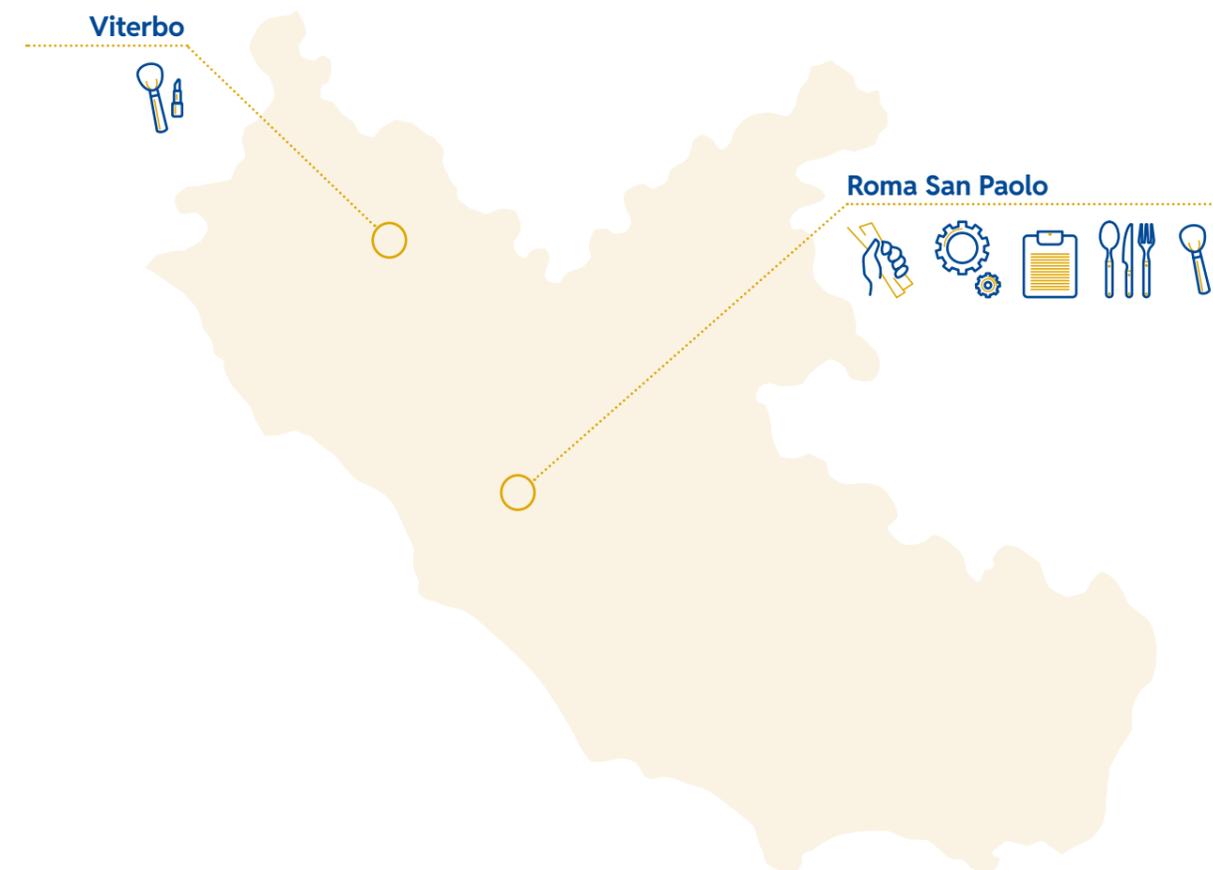
Molte iniziative scandiscono l'anno formativo: incontri di conoscenza, confronto e condivisione, come le Giornate dell'Accoglienza, del Dono, della Memoria e dei Giusti, i percorsi di Educazione alla cittadinanza globale (ECG) e il **Campo nazionale annuale** che raduna ragazzi delle varie sedi (classi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



### Campo nazionale ENGIM: oltre le frontiere

Anche quest'anno Fondazione ENGIM ha proposto ai ragazzi dei centri formativi di tutta Italia un'esperienza **da vivere insieme** per condividere momenti di riflessione e di servizio. In passato il Campo nazionale ha toccato luoghi legati a storie di sofferenza, difficoltà, ingiustizia: ad Auschwitz in Polonia, in Campania nelle "terre dei fuochi", nell'altopiano di Asiago a 100 anni dalla fine della guerra, a Lampedusa e a Trieste, punto di arrivo delle rotte migratorie che passano per l'Europa dell'est. **La meta del 2023**, anno in cui ricorre il 150esimo anniversario della fondazione della Congregazione di San Giuseppe, è il **Collegio degli Artigianelli di Torino**, luogo in cui Leonardo Murialdo ha iniziato le attività di formazione professionale che oggi portiamo avanti nei nostri centri ENGIM, ispirandoci al suo carisma.

## 3.2 Filiere formative di ENGIM Lazio



Filiera	Settore	Sede
 Lavorazioni	Agricolo e agroalimentare	Roma San Paolo
 Impiantistica	Elettrico ed elettronico	Roma San Paolo
 Servizi tecnici	Informatica e telecomunicazioni	Roma San Paolo
 Turistico-alberghiera	Ristorazione e servizi sala bar	Roma San Paolo
 Servizi alla persona	Socio-sanitario	Viterbo
	Cura e benessere della persona	Roma San Paolo

## 3.3 I risultati della formazione

Nell'anno formativo 2022/2023 la Fondazione ha erogato complessivamente 33 corsi di formazione professionale (il 3% in più rispetto all'anno scorso). Gli allievi sono stati complessivamente 729 (l'8% in più rispetto all'anno scorso).

**33** corsi

**729** allievi

### Formazione professionale: corsi e allievi per settore formativo

Filiera	Corsi		Allievi	
	2022	2023	2022	2023
 Lavorazioni	7	0	152	0
 Impiantistica	3	3	64	70
 Meccanica, produzione e manutenzione	0	0	0	0
 Servizi tecnici	2	1	40	13
 Turistico-alberghiera	0	8	0	176
 Servizi alla persona	19	21	418	470
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>674</b>	<b>729</b>

### Formazione per giovani

Nell'ambito dei percorsi leFP sono stati erogati 28 corsi di formazione professionale a favore di 674 giovani. Gli allievi che hanno conseguito il titolo previsto dal percorso formativo sono stati complessivamente 228 di cui 132 qualifiche triennali e 96 diplomi di IV anno. La Fondazione, inoltre, ha favorito la formazione in contesti lavorativi, con l'attivazione di 13 contratti di apprendistato di 1° livello. Nel 2023, 3 allievi hanno trascorso un periodo di studi all'estero.



**674**  
allievi



**228**  
titoli conseguiti



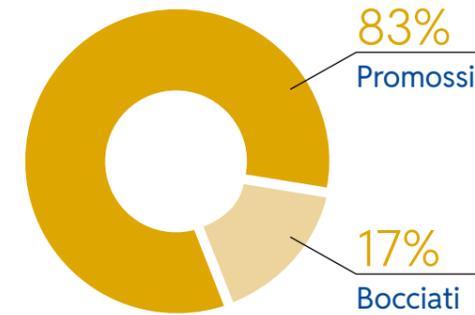
**3**  
allievi in mobilità all'estero



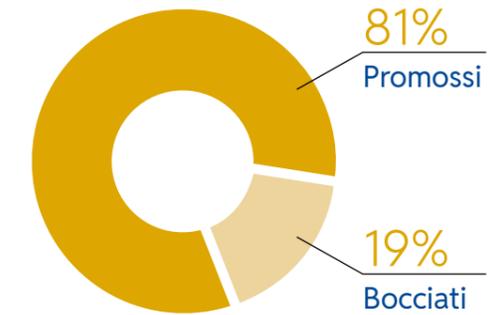
**13**  
allievi assunti con contratto di apprendistato

L'83% degli allievi iscritti ai percorsi triennali e l'81% degli allievi iscritti nei percorsi di IV anno hanno 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

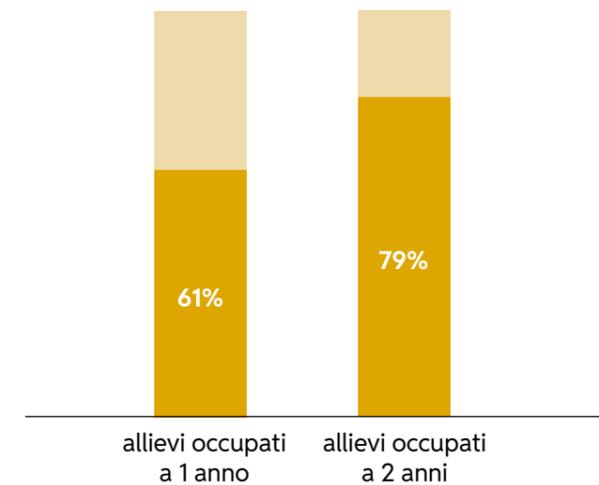


### Esiti formativi nei percorsi di IV anno

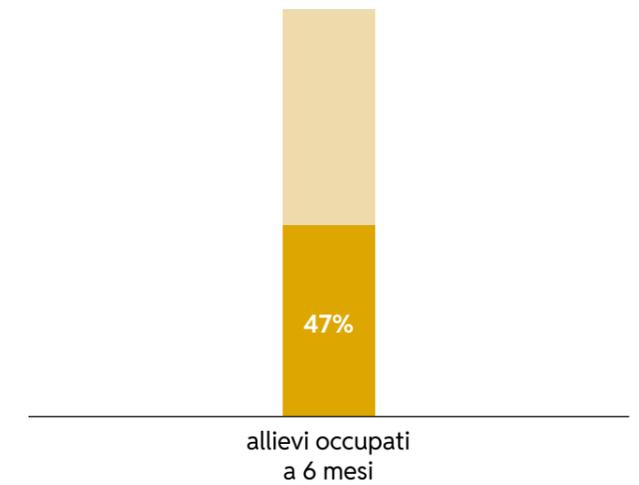


L'esito occupazionale viene misurato ogni anno attraverso interviste agli allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma. Nel 2023 si segnalano risultati particolarmente positivi per i percorsi triennali nell'ambito dei quali la percentuale di allievi occupati a due anni dal conseguimento del titolo formativo è pari al 79%.

### Esiti occupazionali nei percorsi triennali



### Esiti occupazionali nei percorsi di IV anno



### Formazione per adulti

Nel corso dell'anno sono stati erogati 5 corsi di formazione professionale rivolti a 55 allievi adulti.



**5**  
corsi



**55**  
allievi adulti

## 3.4 Iniziative e attività

### 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 7,7 su 10.

#### Punteggi medi ottenuti per Fondazione regionale

ENGIM Emilia Romagna	9
<b>ENGIM Lazio</b>	<b>8</b>
ENGIM Lombardia	7,7
ENGIM Piemonte	8,5
ENGIM Veneto	8,5

### Valutazione media dei servizi di ENGIM Lazio

La valutazione media degli allievi rispetto alle attese e alle aspettative è di 8 (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	9,2/10
Utilità delle competenze acquisite	8,8/10
Consiglierei ENGIM	8,8/10

#### Comunicazione e servizi di supporto

Pianificazione del corso	8,6/10
Coerenza con i contenuti del corso	8,8/10
Qualità dei servizi	9,2/10

#### Struttura e sicurezza

Spazi formativi	8,2/10
Attrezzature	8,2/10
Sicurezza	8,6/10

#### Microplastiche e inquinamento ambientale

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** cura e benessere della persona - agroalimentare

**Partner:** ISPRA

Un incontro al quale hanno partecipato **40 allievi**, tenuto dalla responsabile dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, Cecilia Silvestri, e alcuni dottorandi, per discutere di **inquinamento ambientale**, presenza di microplastiche nel cibo, nei prodotti cosmetici, e dialogare sullo **sviluppo sostenibile** e la sua possibile applicazione nelle attività lavorative scelte.

Gli allievi hanno avuto l'opportunità di eviscerare i pesci pescati nel nostro mare, e di osservare in prima persona le tracce di microplastiche presenti negli organi vitali.

L'iniziativa ha portato a ulteriori collaborazioni con l'ISPRA, con successiva visita presso i laboratori che si occupano di inquinamento ambientale. Insieme alla Dottoressa Silvestri è stato eseguito un progetto basato sulle microplastiche presentato in video a Marsiglia, nell'ambito del progetto europeo Blue Schools Med.

*Educare i giovani su tematiche di loro interesse per cercare di rendere migliore il mondo che ci circonda.*

#### Blu Schools Med

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** cura e benessere della persona

**Partner:** European Research Institute

L'European Research Institute (organizzazione no profit che lavora per promuovere la ricerca, l'innovazione e la comunicazione in campo scientifico, sociale e ambientale) ha coinvolto ENGIM nel progetto europeo Blue Schools Med, che ha l'obiettivo di sensibilizzare i ragazzi all'**educazione ambientale e civica**.

ENGIM ha prodotto un video sul tema dell'acqua, realizzato in collaborazione con l'ISPRA, e presentato a Marsiglia, con il fine di evidenziare la presenza di microplastiche nelle acque che entrano nella filiera alimentare, cosmetica, e inquinano le località balneabili.

Il progetto ha coinvolto attivamente **80 allievi** del settore estetico e acconciatura, che hanno usufruito di spazi, materiali e strumentazioni. Due alunne sono state selezionate per presentare il progetto a Marsiglia. L'iniziativa ha portato a collaborazioni con varie scuole italiane e interazioni con enti che si occupano di ambiente.

*Sono entusiasta dell'opportunità ricevuta. Ho vissuto tante emozioni nuove lontana dalla mia famiglia e ho potuto esporre davanti a una platea il lavoro realizzato.*

SVILUPPO INTEGRALE E INTEGRATO\*

**Applicazione LV8**

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** cura e benessere della persona - agroalimentare

**Partner:** Next Level

**Finanziamenti:** Vodafone Italia

Il progetto è stato proposto da Next Level, un'associazione di promozione sociale che ha ideato e sviluppato l'App LV8, una learning app di 8 livelli che permette di allenare le proprie capacità e acquisire **conoscenze digitali**, giocando e divertendosi. Al termine del percorso si ottiene un badge (spendibile nel mondo del lavoro) che certifica le competenze acquisite, così come definite all'interno del DigComp 2.2, il quadro di riferimento europeo delle competenze digitali. Più livelli vengono completati, più badge si ottengono.

Il progetto ha coinvolto circa 120 studenti appartenenti a 5 corsi differenti. In ogni classe sono state svolte delle lezioni frontali; alcuni ragazzi hanno poi proseguito in maniera autonoma. L'obiettivo minimo posto agli studenti è stato quello di raggiungere il primo open badge.

**Obiettivi:**

- **acquisire** competenze digitali per distinguersi nel mondo del lavoro
- **sviluppare** competenze trasversali come la ricerca, l'analisi critica delle informazioni, la comunicazione, la risoluzione di problemi e la creatività

**Essere o apparire - colloqui di lavoro**

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** cura e benessere della persona

L'iniziativa ha previsto delle interviste individuali tra formatore esterno e studente, con il fine di simulare un colloquio di lavoro.

Il progetto, durato un mese, è stato avviato in una classe pilota in cui sono state effettuate una ventina di interviste individuali di circa 15 minuti. Al termine di ciascuna intervista, è stata compilata una griglia di valutazione.

**Obiettivi:**

- **acquisire** maggiore consapevolezza circa gli atteggiamenti più appropriati da tenere durante un colloquio
- **favorire** la riflessione, la crescita personale e la consapevolezza di sé
- **sviluppare** la capacità di problem solving
- **migliorare** le abilità comunicative
- **imparare** a gestire lo stress e ad affrontare le sfide del mondo del lavoro

SVILUPPO INTEGRALE E INTEGRATO\*

**Mind the gap**

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** cura e benessere della persona

**Finanziamenti:** Dipartimento Pari Opportunità di Roma Capitale

Finalizzato alla promozione della cultura della parità e alla sensibilizzazione sul tema delle differenze di genere in chiave preventiva, culturale ed educativa, il progetto ha coinvolto **40 allieve del primo triennio** (obbligo scolastico) puntando a rafforzarne l'empowerment attraverso percorsi ad hoc sulla **parità di genere**.

Sono stati svolti 5 incontri di taglio laboratoriale condotti da docenti esperti o ospiti esterni, di cui hanno beneficiato 40 allieve del primo triennio.

**Obiettivi:**

- **contrastare** discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico
- **promuovere** l'inclusione sociale di persone deboli e fragili
- **formare** all'educazione civica e alla cittadinanza attiva, all'autodeterminazione e alla consapevolezza

L'iniziativa presentata ha influito attivamente su tematiche di **cittadinanza globale**, favorendo la presa di coscienza degli allievi circa argomenti di grande importanza e attualità, come la parità di genere e il rispetto reciproco.

Inoltre ha permesso di **consolidare collaborazioni** tra enti e associazioni che si occupano di questioni relative alla cittadinanza globale, creando sinergie di lavoro con i giovani.

**Inclusione sociale attraverso la formazione**

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** cura e benessere della persona

**Partner:** Francesca Morabito

Lunedì 30 ottobre 2023, dalle 10.00 alle 12.00, in Aula Magna, gli allievi hanno incontrato

**Francesca Morabito, hairstylist e makeup artist** Mediaset.

Francesca ha raccontato ai ragazzi il suo difficile percorso personale e lavorativo, partito proprio da un CFP, per lanciare loro un messaggio di speranza e mostrare come, con impegno e sacrificio, si possano raggiungere risultati importanti. Francesca ha illustrato agli alunni diversi panorami lavorativi: dai negozi di periferia al mondo dello spettacolo.

\*I progetti evidenziati risultano particolarmente rilevanti per la promozione dello Sviluppo integrale e integrato



### Modello imprenditoriale dell'Opificio Vescovio

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** ristorazione

**Partner:** Opificio Vescovio

Il 20 novembre 2023, nel laboratorio di cucina, gli allievi hanno incontrato **Antonino Pellegrino** e **Daniele Morelli**, rispettivamente proprietario e chef del noto ristorante **Opificio Vescovio**.

Durante l'incontro, suddiviso in una parte teorica e una pratica, gli studenti hanno avuto modo di confrontarsi con la realtà imprenditoriale; hanno intervistato il proprietario del ristorante e si sono cimentati nella preparazione di un piatto, sotto la guida di un importante chef.

Alcuni alunni si sono distinti per impegno e dedizione ed è stato proposto loro di fare uno stage presso l'Opificio Vescovio.

### Preparazione, manipolazione e confezionamento dei prodotti destinati al consumo

**Sede:** San Paolo

**Corso di riferimento:** leFP

**Filiera formativa:** ristorazione

**Partner:** FAIC Srl

**FAIC** è una nota azienda di professionisti della ristorazione, con sede a Roma e a Milano.

I 26 allievi coinvolti hanno avuto la possibilità di visitare l'azienda e ascoltare il racconto dei responsabili dei due laboratori visitati (filiera della carne e filiera della mozzarella) circa le modalità di preparazione, manipolazione e confezionamento dei prodotti destinati al consumo.

L'iniziativa ha permesso ai ragazzi di constatare la realtà lavorativa di un'azienda che mira alla formazione dei giovani per attività sempre più carenti di personale qualificato.

Gli allievi si sono impegnati manualmente nella filatura della mozzarella, nel confezionamento della carne e preparazione della salsiccia. Un'esperienza che ha permesso di comprendere appieno i concetti di **peer tutoring** e **learning by doing**.

### La storia di Nadim

Uno dei maggiori risultati della nostra Fondazione è riuscire nell'inserimento dei più fragili, accompagnandoli e scegliendo per loro le aziende giuste, capaci di capire e gestire la difficoltà.

Nadim Miah, terzo anno del corso preparazione pasti, affetto da sordità bilaterale mista trasmissiva neurosensoriale di grado grave, più un lieve ritardo, è stato collocato dall'Area Lavoro all'interno di un'azienda partner, La Chiancheria Gourmet.

Il costante monitoraggio dei tutor aziendali, formativi e dell'assistente sensoriale hanno fatto sì che l'allievo, dapprima restìo, conseguisse risultati eccellenti, tali da permettergli di entrare a far parte dello staff aziendale (per ora solo a chiamata), con previsione di contratto di apprendistato di primo livello per settembre 2024.

*Nonostante abbia riscontrato quanta fatica richiede il mondo lavorativo, è stato bellissimo vedere il prodotto finito a partire dalla lavorazione della materia prima.*

## 3.5 I nostri modelli innovativi

### Bistrot Sapere & Sapori

La “**scuola-impresa**” supera il concetto di “impresa formativa simulata” e di “bottega-scuola” perché integra e arricchisce le attività laboratoriali dei percorsi formativi di settore. È tra le **forme innovative** adottate da ENGIM Lazio per accompagnare i ragazzi della formazione professionale verso il mondo del lavoro, facendo acquisire le migliori competenze.

Bistrot Sapere & Sapori è un laboratorio per giovani che hanno la voglia di crescere e per formatori capaci di trasferire i saperi. È un **modello di impresa** che unisce metodologie, processi formativi, competenze educative e professionali.

Situato all'interno del Pontificio Oratorio San Paolo, permette agli allievi di **sperimentare un'attività lavorativa svolta in un contesto tutelato ma reale**: vengono curati il rapporto con il cliente, il rispetto dei tempi in funzione delle loro richieste, la rigorosa applicazione delle norme igienico-sanitarie, l'esecuzione di operazioni di trasformazione, preparazione, confezionamento, conservazione e stoccaggio, il coordinamento tra le diverse figure professionali.

**Le competenze tecnico-professionali** sviluppate vanno dall'uso di macchinari e attrezzature alla presentazione, dalla preparazione di pasti e dolci alla gestione di un'attività commerciale.

**Le competenze trasversali** sviluppate riguardano i rapporti con clienti e fornitori, l'autostima, il lavoro in gruppo, la risoluzione di problemi e le capacità creative.

Periodicamente vengono organizzati eventi: pranzi o cene di degustazione “a tema”, serate curate dagli studenti con la supervisione di cuochi/docenti “interni” o di chef esterni, pranzi di lavoro a richiesta, catering o banqueting anche presso sedi esterne al CFP.

#### Il 2023

##### Eventi:

- organizzazione e servizio all'evento in occasione del 150° anniversario della fondazione della Congregazione dei Giuseppini del Murialdo: preparazione e servizio pasti per circa 250 partecipanti
- preparazione e servizio per colazione, pranzo e merenda per 150 ragazzi impegnati nei camp sportivi dell'Oratorio San Paolo (nei mesi di giugno, luglio e agosto)

##### Risultati raggiunti dagli allievi:

- coinvolgimento nella gestione del Bistrot e sperimentazione di una dimensione “famigliare”
- acquisizione di nuove competenze: organizzazione del lavoro, gestione di grandi eventi, pianificazione d'impresa
- stipulazione, per alcuni allievi, di contratti di apprendistato di 1° livello e di apprendistato professionalizzante

##### Partner coinvolti:

Pontificio Oratorio San Paolo, Liceo scientifico sportivo San Paolo, Teatro San Paolo, Parrocchia Murialdo

*Sono un ex-allievo del CFP e sono stato coinvolto nel Bistrot “Sapere e Sapori” con un contratto di apprendistato professionalizzante, che mi ha dato la possibilità di crescere professionalmente e umanamente. Sono pienamente soddisfatto del percorso svolto, vissuto in un contesto familiare, dove la mia crescita tecnica è stata affiancata al mio sviluppo come uomo-lavoratore.*



#### Sapere & Sapori racconta sé stesso a partire dal nome:

un bistrot, un bar-pasticceria, una piccola cucina con una proposta di piatti semplici ispirati alla tradizione italiana e non solo, visto le ben 34 nazionalità rappresentate dagli allievi di ENGIM Lazio. Cappuccini, torte e biscotti, amatriciana e carbonara ma anche cous cous e tacos sono preparati e serviti dai ragazzi in formazione che animano il locale.

via Temistocle Calzecchi Onesti 3  
telefono 06 5534031

## Salone di bellezza Liberi di essere

Un salone di acconciatura e servizi estetici dove prendersi cura di sé, dei propri capelli e del proprio corpo: ciascuno è un pezzo unico e qui si punta a essere Liberi di essere... sé stessi.

È uno spazio relax per una pausa di bellezza che si rivolge **sia al pubblico femminile che a quello maschile**. Qui i giovani possono sperimentare le loro capacità e perfezionare le loro competenze tecnico-professionali e trasversali attraverso il **learning by doing**, ossia l'imparare facendo: in un contesto reale, incontrando clienti reali e con la guida e la mediazione di un tutor formativo aziendale, o di un professionista del settore che supervisiona i processi e ne garantisce la qualità finale.

### Il 2023

#### Eventi:

→ partecipazione di quattro allieve ai corsi di aggiornamento con il gruppo Cotril (specializzato nei prodotti per la cura dei capelli) presso l'accademia di Roma

#### Risultati raggiunti dalle allieve:

→ coinvolgimento della gestione del salone e sperimentazione di una dimensione "famigliare"  
 → acquisizione di nuove competenze: organizzazione del lavoro, gestione di grandi eventi, pianificazione d'impresa  
 → stipulazione per tutte e quattro le allieve di contratti di apprendistato di 1° livello

#### Partner coinvolti:

Pontificio Oratorio San Paolo, Liceo scientifico sportivo San Paolo, Teatro San Paolo, Parrocchia Murialdo, Cotril

*Sono un'ex-allieva del CFP e sono stata coinvolta nell'impresa formativa "Liberi di Essere" con un contratto di apprendistato di 1° livello, che mi ha dato la possibilità di crescere professionalmente e umanamente. È stata un'esperienza bella, impegnativa ed emozionante, che ha favorito la mia crescita. Ringrazierò per sempre questa "mia seconda casa".*

## 3.6 Orientamento

L'orientamento è il processo che consente alle persone di qualsiasi età e in qualsiasi momento della loro vita di conoscere sé stesse e di gestire futuri percorsi di sviluppo nella formazione, nell'istruzione, nel lavoro e in tutti i campi nei quali potersi esprimere e valorizzare le proprie competenze.

Con il **Servizio di Orientamento**, ENGIM attiva tutte quelle azioni di aiuto tese a **costruire e potenziare la competenza orientativa del singolo**.

Un'attenzione particolare viene rivolta agli studenti in uscita dalla terza media: i Servizi di Orientamento si occupano prima di tutto di **supportare ogni ragazzo nella scelta scolastica o formativa più adatta alle proprie potenzialità** e, terminato l'obbligo scolastico, forniscono un attento sostegno nella revisione della loro carriera formativa o lavorativa.

I Servizi di Orientamento ENGIM continuano ad **accompagnare gli allievi dei CFP anche lungo il loro percorso di studi**, supportandoli nella rimozione degli eventuali ostacoli per la frequenza dei corsi.

**ENGIM Lazio** sviluppa un'articolata serie di attività di supporto per chi si trova a fronteggiare una fase di transizione professionale: da scuola a lavoro, da disoccupazione a lavoro, da lavoro a lavoro.

#### Attività chiave:

→ individuazione dei bisogni professionali delle aziende del territorio nei settori dell'industria, della ristorazione e del benessere  
 → match tra aziende e allievi  
 → tutoraggio e accompagnamento degli allievi nel loro inserimento lavorativo  
 → stipulazione di contratti di apprendistato di 1° livello e professionalizzante

#### Risultati conseguiti nel 2023:

→ stipulazione di 47 contratti di apprendistato di 1° livello per allievi del IV anno, realizzati con aziende leader dei settori di riferimento  
 → profilazione delle aziende coinvolte nei percorsi di stage degli allievi dei corsi di IeFP  
 → inserimento di 50 nuove aziende nella rete dei partner locali del CFP

*Grazie alla nostra rete costruita con le imprese supportiamo gli utenti nella ricerca di un impiego con percorsi mirati di accompagnamento al lavoro.*

*Agroalimentare e marketing, meccanica e alberghiero, termoidraulica e benessere della persona: ENGIM Lazio eroga corsi proiettati nei mestieri del futuro.*



## 3.7 Servizi al territorio

### Servizi al lavoro (SAL)

Con i Servizi al Lavoro, presenti in ogni regione, l'ente accoglie gli utenti in cerca di occupazione o di riqualificazione e li accompagna lungo un percorso che passa dall'informazione all'orientamento finalizzato a migliorare la consapevolezza delle proprie competenze e della loro "spendibilità" nel mondo del lavoro. Il processo si conclude con il matching tra domanda e offerta e il successivo inserimento anche attraverso **stage, tirocini, apprendistato**.

Attraverso gli **sportelli informativi** presenti sul territorio, o su appuntamento, vengono accolte le persone per definire o ridefinire i progetti di vita a partire dalle scelte scolastiche, formative e/o lavorative, al fine di prevenire o intervenire su situazioni di dispersione scolastica, abbandono, inattività. Si organizzano percorsi finalizzati alla crescita personale e allo sviluppo di competenze orientative per affrontare con consapevolezza e responsabilità i momenti di scelta e di cambiamento.

Lo sportello **SAL di ENGIM Lazio** si trova a Roma all'interno della sede di coordinamento regionale in via Temistocle Calzecchi Onesti 5.

### Servizi alle imprese

ENGIM Lazio offre alle imprese del territorio occasioni di partnership per l'attivazione di tirocini formativi e stage. Nel quadro della formazione continua, **forniamo servizi informativi e supporto alle aziende** per promuovere iniziative di aggiornamento delle competenze del personale e di innovazione e sviluppo dell'impresa.

#### Le imprese possono rivolgersi a noi:

- per la ricerca di professionisti per le loro esigenze
- per l'attivazione di percorsi formativi di apprendistato di 1° livello e professionalizzante

ENGIM Lazio ha un ampio database di giovani formati in diverse qualifiche, offre supporto per l'accompagnamento al lavoro e favorisce l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro. Le offerte di lavoro sono analizzate e confrontate con i nostri profili e pubblicate sulla nostra bacheca e sulle nostre pagine sui social network.

Grazie alla nostra rete costruita con le imprese supportiamo gli utenti nella ricerca di un impiego con percorsi mirati di accompagnamento al lavoro. Agroalimentare e marketing, meccanica e alberghiero, termoidraulica e benessere della persona: ENGIM Lazio eroga corsi proiettati nei mestieri del futuro.

Nel 2023 sono state realizzate tre importanti attività di formazione avanzata:

- con il gruppo Frank Provost, azienda leader a livello europeo nel settore dell'acconciatura
- con il gruppo Jean Louis David, azienda leader a livello europeo nel settore dell'acconciatura
- con il gruppo Carrefour, azienda leader della Grande Distribuzione Organizzata a livello europeo

## 3.8 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**.

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 transnazionale

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** 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.



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**.

#### LET'S GO ENGIM | ALLIEVI

**Durata:** 2021-2027

**Capofila:** ENGIM

**Finanziamento:** programma Erasmus+, Azione chiave 1

L'azione finanzia periodi di mobilità all'estero per gli allievi ed ex-allievi ENGIM di tutta Italia.

**Nel 2023** 41 ragazzi hanno potuto trascorrere un periodo in un altro Paese europeo facendo un'esperienza di tirocinio. Di questi, 3 ragazze hanno trascorso 3 mesi in Spagna, mentre le mobilità degli altri hanno avuto una durata di 4 settimane e si sono svolte in Portogallo, Spagna e Irlanda.

#### LET'S GO ENGIM | STAFF

**Durata:** 2021-2027

**Capofila:** ENGIM

**Finanziamento:** programma Erasmus+, Azione chiave 1

L'azione finanzia periodi di mobilità all'estero per lo staff ENGIM per partecipare a esperienze di visite studio, seminari o incontri di progetto.

**Nel 2023** 13 formatori hanno potuto usufruire dell'opportunità data da Erasmus+ di partecipare ad attività in Paesi dell'Unione Europea.

### Progetti europei

#### → Dual ECOsystem | EU Alliance for ICT

**Durata:** 2020-2023

**Capofila:** ENGIM

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

**Finanziamento:** programma Erasmus+, Azione chiave 2

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 2023** il progetto ha visto la sua conclusione. Sono stati messi a confronto diversi ecosistemi locali, dando a ciascuno la possibilità di trasferire buone pratiche nell'ICT, aumentando la qualità dei servizi all'interno di ogni organizzazione e, allo stesso tempo, favorendo una corretta analisi degli ecosistemi lavorando sui punti deboli.

Osservare le buone pratiche, scegliere quali provare a trasferire, trasferirle e valutare la trasferibilità sono state le principali azioni svolte dai partner.

Il modello finale è riportato nel manuale *Handbook*, che raccoglie la selezione delle buone pratiche considerate trasferibili e riporta le linee guida su come applicare le buone prassi selezionate.

#### → FEMME FORWARD

**Durata:** 2023-2024

**Capofila:** SIMPLON, SPCO (Francia)

**Partner:** TOP-IX (Italia) • ENGIM Piemonte (Italia) • Tech and Teach GmbH (Germania) • BeCode (Belgio Big Blue Data Academy (Grecia) • Cyprus Computer Society (Cipro) - Asociația ETIC (Romania) • Le Techspace (Belgio) • Hochschule Hannover (Germania) • Factoria F5 (Spagna)

**Finanziamento:** programma Erasmus+

Il progetto mira a scalfire la scarsa rappresentazione delle donne nei posti di lavoro digitali e nelle start-up. Grazie a un programma di formazione innovativo e completo, le donne hanno la possibilità di iniziare una carriera nel settore tecnologico o di utilizzare la propria esperienza e conoscenza per avviare una start-up tecnologica.

“Femme Forward” sostiene le donne con background diversi, prestando particolare attenzione a: migranti e rifugiate le cui qualifiche non sono riconosciute nell'UE; professioniste che desiderano cambiare carriera per migliorare le loro prospettive lavorative; giovani laureate provenienti da settori non tecnologici; donne che si inseriscono nel mercato del lavoro dopo la maternità, ecc.

**Nel 2023** è iniziata l'erogazione del “Future Tech Careers”, percorso formativo che offre alle donne la possibilità di acquisire competenze digitali per abbattere le barriere all'ingresso nel mondo della tecnologia e garantire posti di lavoro attraverso conoscenze teoriche e applicazioni pratiche. Il percorso formativo ha avuto luogo nella sede ENGIM di Roma e ha coinvolto 29 donne disoccupate provenienti da 8 nazioni diverse.

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

**Durata:** 2022-2025

**Capofila:** VUC (Danimarca)

**Partner:** ENGIM (Italia) • TAK (Finlandia) • ULS (Irlanda)

**Finanziamento:** programma Erasmus+

Il progetto mira allo sviluppo di tecniche e metodologie pedagogiche e strumentali per la creazione di percorsi formativi in “modalità ibrida”, caratterizzati dalla partecipazione degli allievi sia in presenza che da remoto.

#### Obiettivi:

- dotare le strutture formative con strumenti digitali in grado di facilitare una partecipazione ibrida
- far acquisire ai formatori competenze digitali e pedagogiche per la costruzione di percorsi formativi di qualità, anche in forma ibrida

**Nel 2023** è avvenuta la sperimentazione, nelle sedi di Torino Artigianelli e Vicenza, degli strumenti digitali (Meeting OWL) all'interno dei percorsi formativi per raccogliere feedback e suggerimenti per il miglioramento della fase di sperimentazione.

### → MAKE IT HAPPEN

**Durata:** 2022-2024

**Capofila:** Cap Ulysse - Bordeaux Francia

**Partner:** EFVET • Fortes Impresa Sociale, IT • Solaris Förderzentrum Für Jugend Und Umwelt, De • Euroyouth, PT • Associacio Alba, ES • Incoma, ES • Epadrv, PT

**Finanziamento:** programma Erasmus +

#### Obiettivi:

- costruire una rete di stakeholder europei disposti a partecipare a mobilità inclusive con valori comuni
- fornire una metodologia su "come organizzare una mobilità VET inclusiva"
- rafforzare le competenze del personale educativo
- fornire strumenti per sensibilizzare i nuovi stakeholder
- condividere iniziative stimolanti per gli studenti VET con disabilità

**Nel 2023** sono stati ottenuti i seguenti risultati:

- creazione di una rete di stakeholder per la mobilità inclusiva
- realizzazione di un corso di formazione per operatori VET in presenza a Torino
- preparazione delle mobilità inclusive per studenti con disabilità frequentanti corsi di formazione ENGIM Piemonte presso la sede di Chieri (TO)

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

**Durata:** 2022-2025

**Capofila:** OMNIA (Finlandia)

**Partner:** ENGIM • Padmanu (Germania) • 36.6 Competence Centre (Scozia) • Artemisszio (Ungheria) • Syncnify (Francia) • KMOP (Belgio)

**Finanziamento:** programma Erasmus+, Azione chiave 2

Il progetto ha lo scopo di promuovere l'inclusione e la diversità, da considerare come 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 2023** è proseguito il lavoro di raccolta di buone pratiche di formazione in contesti multiculturali, con la pubblicazione della *Guida alla buone pratiche*, che raccoglie alcuni esempi nei Paesi partner.

### → MIC4VET | Micro credentials for VET

**Durata:** 2022-2025

**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

**Finanziamento:** programma Erasmus+

Il progetto mira alla creazione di un modello condiviso di formazione per mettere meglio in evidenza le competenze trasversali acquisite dai discenti in contesti formativi non formali. L'obiettivo finale consiste nella produzione di micro credenziali in grado di valorizzare competenze generalmente non riconosciute nei percorsi formativi standard, che risultano tuttavia fondamentali per fronteggiare le nuove sfide del mondo del lavoro.

**Nel 2023** il progetto ha vissuto la fase di analisi e studio, portando alla creazione del modello di validazione delle competenze (elaborato dall'Università di Cork) e di un percorso di formazione per tutor/operatori su come utilizzare il modello (elaborato da ENGIM e B Live).

### → MULE | Multimedia Learning Environment for work-process oriented tasks for trainees in the sector of applied informatics

**Durata:** 2023-2026

**Capofila:** Università di Brema (Germania)

**Partner:** Fondazione ENGIM e Confartigianato Imprese Bergamo e Università degli studi di Bergamo (Italia) • Rete scuole professionali San José Maristak e EKINBIDE (Spagna) • Visoka Poslovna Strukovnih Skola Stdija U Novom Sadu e Poslovni Inkubator Novi Sad • Business Incubator Novi Sad Drustvo Sa Ogranicenom Odogovnoscu Novi Sad (Serbia)

**Finanziamento:** programma Erasmus+, Azione chiave 2

Il progetto è finalizzato a promuovere un ambiente di apprendimento multimediale per compiti orientati ai processi di lavoro nel settore dell'informatica applicata. Si prevede di collegare ulteriormente le aziende e le scuole di formazione professionale nel settore dell'informatica applicata.

Affinché ciò abbia successo, è previsto uno studio di settore per identificare gli ambiti professionali di attività dell'informatica. Sulla base della definizione delle “sfere di attività”, gli insegnanti svilupperanno ulteriormente la loro comprensione della complessità di questa professione in tutte le sue diverse sfaccettature.

Attraverso la sperimentazione di un supporto digitale (LWT) in un ambiente multimediale, si implementerà nei centri di formazione un apprendimento di tipo progettuale che si ispira a un compito di realtà professionale. La modalità è già stata sperimentata in Germania, ma non ancora in una collaborazione europea.

Lo sviluppo di compiti di apprendimento e di lavoro è completato da relazioni comparative e dallo sviluppo di un quadro di qualificazione settoriale (SWT) e da un successivo quadro di qualificazione di settore comune (SQF). Il kick-off meeting si è svolto a Brema a inizi dicembre 2023.

### → WISE | Working in Soft Skills for Employment

**Durata:** 2020-2023

**Capofila:** ENGIM Piemonte

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

**Finanziamento:** programma Erasmus+, Azione chiave 2

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. L'obiettivo è di sviluppare, implementare e trasferire pratiche innovative nelle organizzazioni a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. I partner hanno la possibilità di confrontarsi sui vari modelli e sistemi formativi presenti nei loro Paesi, in modo da poter incidere sui rispettivi sistemi locali.

**Nel 2023** il progetto ha raggiunto la sua conclusione con il meeting finale a Stavanger, in Norvegia. Il progetto ha ottenuto il riconoscimento di “Buona Prassi” dall'agenzia nazionale INAPP, ossia progetti che si sono distinti per impatto, risultati e capacità gestionali.

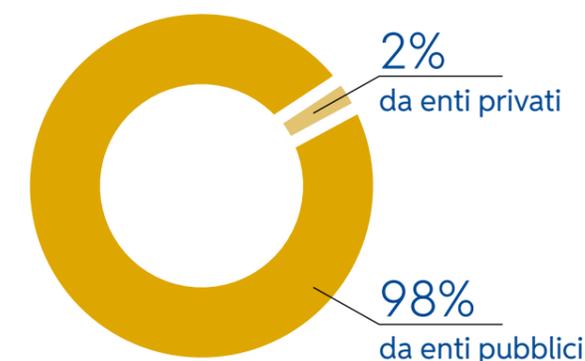
# Risorse economiche

## 4.1 Bilancio di esercizio

### Ricavi e proventi

#### Composizione ricavi e proventi da attività di interesse generale 2023

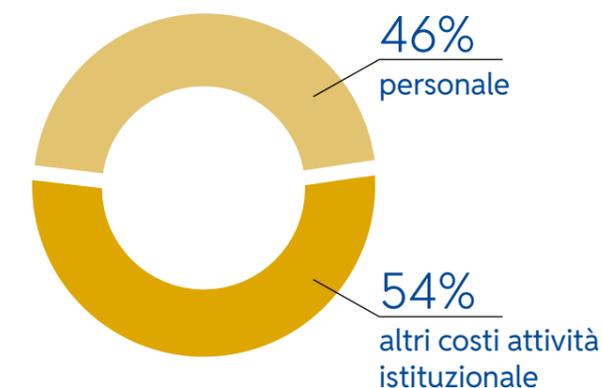
Nel 2023 i ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a **3.832.747 euro**, con un aumento del 10% rispetto all'esercizio precedente. Il 99,8% è inerente alle attività di interesse generale di cui il 98% ha natura pubblica. L'importo dei finanziamenti pubblici ricevuti per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro è pari a 3.761.517 euro. Durante l'esercizio la Fondazione non ha svolto attività di raccolta fondi.



### Costi e oneri

#### Composizione costi e oneri da attività di interesse generale 2023

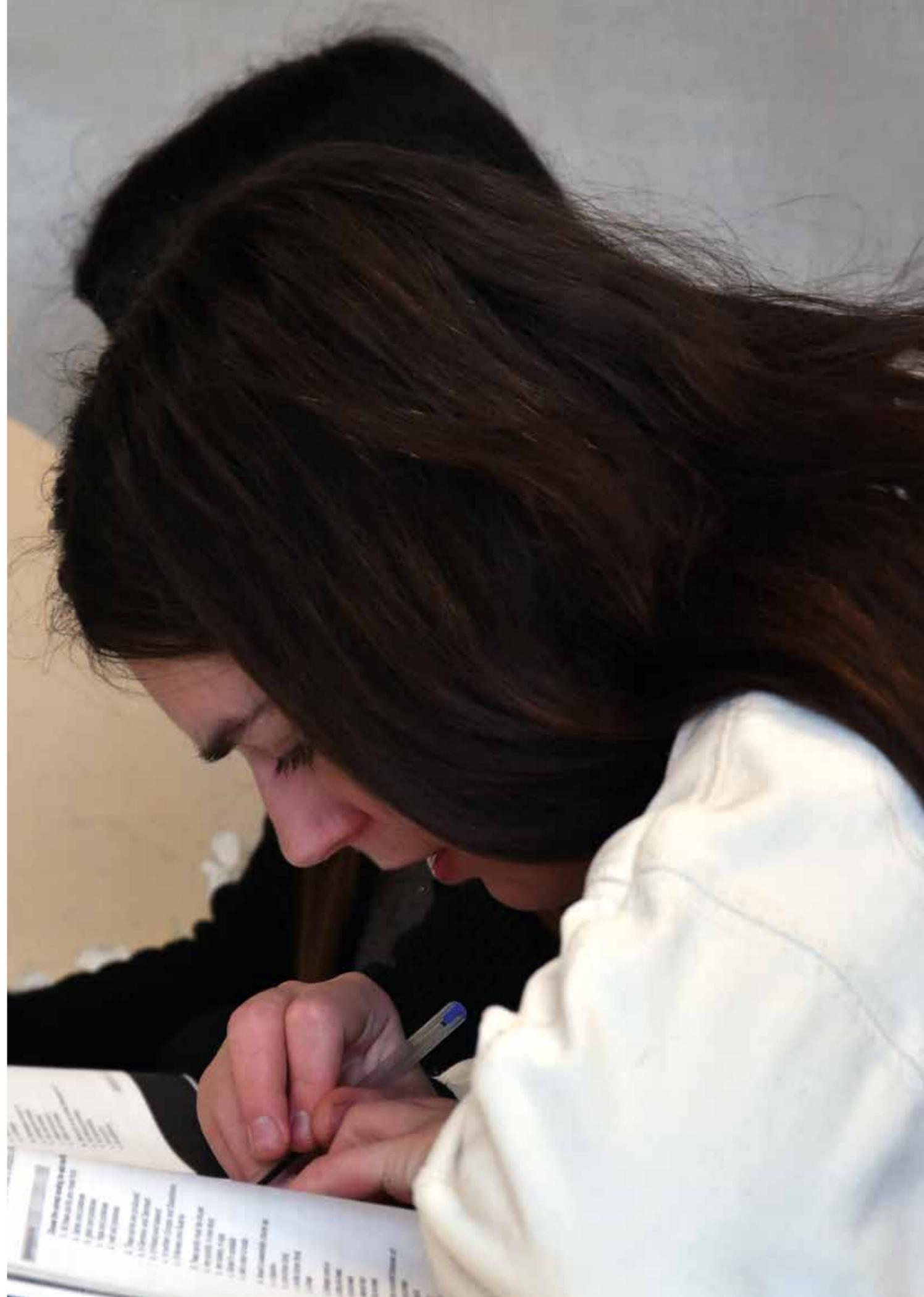
Nel 2023 i costi e gli oneri complessivi sono stati pari a **3.589.986 euro**, con un aumento del 9,4% rispetto all'esercizio precedente. Il 98,7% si riferisce alla realizzazione dell'attività di interesse generale e, di questa in particolare, si evidenzia che il 46% (1.617.488 euro) è rappresentato dal costo del personale dipendente impiegato prevalentemente nelle attività di docenza ed erogazione dei servizi formativi e del lavoro.



## Rendiconto gestionale

COSTI E ONERI				RICAVI E PROVENTI			
A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2023	2022	A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2023	2022
1)	materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	131.231	96.966	1)	proventi da quote associative e apporti dei fondatori	-	-
2)	servizi	892.379	757.540	2)	proventi dagli associati per attività mutuali	-	-
3)	godimento beni di terzi	289.679	230.406	3)	ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
4)	personale	1.617.488	1.619.444	4)	erogazioni liberali	1.720	-
5)	ammortamenti	40.256	37.225	5)	proventi 5 per mille	-	-
5 bis)	svalutazione immobilizzazioni materiali ed immateriali	229.641	304.943	6)	contributi da soggetti privati	-	7.832
6)	accantonamenti per rischi ed oneri	-	-	7)	ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	62.457	123.335
7)	oneri diversi di gestione	344.736	233.307	8)	contributi da enti pubblici	-	-
8)	rimanenze iniziali	-	-	9)	proventi da contratti con enti pubblici	3.761.517	3.298.854
9)	accantonamento a riserva vincolata	-	-	10)	altri ricavi, rendite e proventi	-	42.253
10)	utilizzo riserva vincolata	-	-	11)	rimanenze finali	-	-
	<b>Totale</b>	<b>3.545.411</b>	<b>3.279.831</b>		<b>Totale</b>	<b>3.825.694</b>	<b>3.472.274</b>
	Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)					280.283	192.443
	Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)					-	-
	Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)					-	-
	Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)					(884)	(932)
	Avanzo/disavanzo attività di supporto generale (+ -)					(36.637)	-
	<b>Totale costi e oneri</b>	<b>3.589.986</b>	<b>3.280.763</b>		<b>Totale ricavi e proventi</b>	<b>3.832.747</b>	<b>3.479.328</b>
	Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)					242.762	191.511
					Imposte	-	-
					<b>Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)</b>	<b>242.762</b>	<b>191.511</b>

Il bilancio di esercizio della Fondazione, è redatto secondo la modulistica definita con D.M n. 39 del 5 marzo 2020, così come previsto dall'art. 13 del D.lgs. 3 luglio 2017 n. 117 (Codice del Terzo settore).



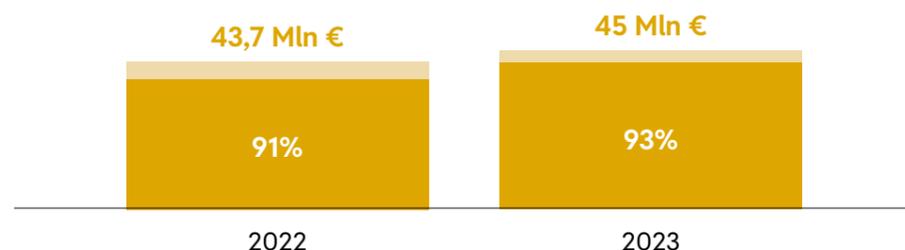
## 4.2 Dati economici delle Fondazioni ENGIM

In questa sezione, si presentano in modo aggregato i principali dati economici dell'esercizio 2023 relativi alla Fondazione ENGIM e alle fondazioni regionali: ENGIM Emilia Romagna, ENGIM Lazio, ENGIM Lombardia, ENGIM Piemonte, ENGIM Veneto. I ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a 45 milioni di euro (il 3% in più rispetto all'anno scorso) di cui oltre il 90% ha natura pubblica. I costi e gli oneri complessivi sono stati pari a 44 milioni di euro di cui circa il 53% è rappresentato dal costo del personale dipendente impiegato prevalentemente nelle attività di docenza ed erogazione dei servizi formativi e del lavoro.

Tutte le fondazioni ENGIM sono accreditate presso la Regione di appartenenza per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro. L'accreditamento in Regione è la condizione necessaria per avere accesso ai finanziamenti pubblici e comporta l'assunzione da parte di ENGIM dell'impegno a garantire standard qualitativi elevati. L'accreditamento consente alle sedi formative di avere un riconoscimento economico per l'attività svolta.

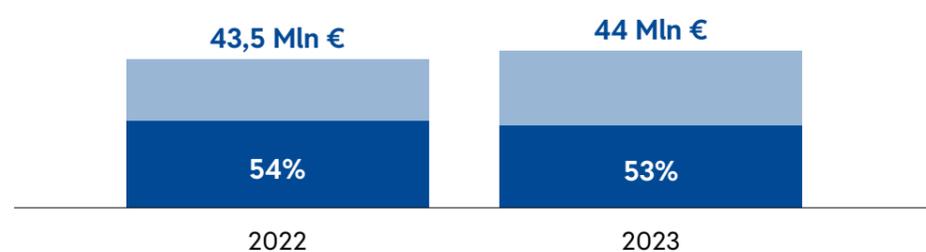
### Ricavi e proventi

- da privati
- da enti pubblici



### Costi e oneri

- altri costi
- personale



COSTI E ONERI				RICAVI E PROVENTI			
A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2023	2022	A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2023	2022
1)	materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	2.810.832	2.855.255	1)	proventi da quote associative e apporti dei fondatori	-	-
2)	servizi	8.668.136	7.881.679	2)	proventi dagli associati per attività mutuali	2.282	897
3)	godimento beni di terzi	2.326.727	2.212.653	3)	ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
4)	personale	23.230.961	23.392.519	4)	erogazioni liberali	458.561	506.795
5)	ammortamenti	1.040.882	1.168.687	5)	proventi 5 per mille	26.000	34.535
5 bis)	svalutazione immobilizzazioni materiali ed immateriali	291.871	355.667	6)	contributi da soggetti privati	915.668	1.214.438
6)	accantonamenti per rischi ed oneri	157.660	-	7)	ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	1.826.703	1.871.976
7)	oneri diversi di gestione	4.456.039	5.031.901	8)	contributi da enti pubblici	19.685.696	19.685.696
8)	rimanenze iniziali	71.248	82.083	9)	proventi da contratti con enti pubblici	21.770.264	2.434.223
9)	accantonamento a riserva vincolata	-	-	10)	altri ricavi, rendite e proventi	3.784	93.102
10)	utilizzo riserva vincolata	-	-	11)	rimanenze finali	72.597	71.258
	<b>Totale</b>	<b>43.054.355</b>	<b>42.980.444</b>		<b>Totale</b>	<b>44.761.554</b>	<b>43.081.562</b>
	Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)					1.707.200	101.119
	Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)					-	-
	Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)					3.314	(1.593)
	Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)					(417.610)	(355.876)
	Avanzo/disavanzo attività di supporto generale (+ -)					(249.193)	414.793
	<b>Totale costi e oneri</b>	<b>44.040.314</b>	<b>43.538.980</b>		<b>Totale ricavi e proventi</b>	<b>45.084.024</b>	<b>43.697.423</b>
	Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)					1.043.711	158.443
					Imposte	462.844	332.086
					<b>Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)</b>	<b>580.867</b>	<b>(173.643)</b>

I bilanci di esercizio delle Fondazioni, sono redatti in ottemperanza al D.M n. 39 del 5 marzo 2020, così come previsto dall'art. 13 del D.lgs. 3 luglio 2017 n. 117 (Codice del Terzo settore).

# I partner

Di seguito alcune delle aziende nostre partner, suddivise per settore:

## ACCONCIATURA ED ESTETICA

- ACOS
- AREA 21-03
- IL BARBIERE
- ITALIAN FASHION STYLE
- LINEA FG
- L'OASI DEL BENESSERE
- MULLET HAIR CODE
- QUIRINO PARRUCCHIERI
- REVOLUTION TEAM FASHION
- VATAMI

## ASCENSORISTICA

- AFM
- IDI ELEVER

## ELETTRONICA ED ELETTRICITÀ

- FIMEL IMPIANTI
- SIEMI
- SIMA TECH
- STAR TECH
- SICIET
- TEKNO HUB

## GRANDE DISTRIBUZIONE

- CARREFOUR
- INFORMATICA
- GRUPPO A
- PANIFICAZIONE
- FORNO ROSCIOLI
- IL FORNO DELLE MERAVIGLIE

## PASTICCERIA

- ANDREOTTI PASTICCERIA
- DBD DOLCI
- PALOMBINI EUR

## RISTORAZIONE

- BAR BANQUETING
- CRIMAL
- DAS
- TALIANI



# ENGIM in numeri

## 46 anni di storia



**Formazione**  
Servizi al lavoro  
**Orientamento**  
Servizi alle imprese  
**Cooperazione internazionale**

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



### In Italia

**31** sedi formative  
**17** sportelli servizi al lavoro  
**11** imprese formative



### Nel mondo

**10** sedi principali  
**26** sedi di progetto  
**17** sedi di Scu



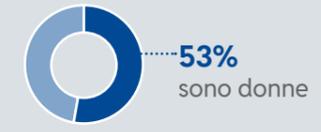
**3** aree strategiche di sviluppo

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



**1.230** persone che lavorano in ENGIM

**686** dipendenti in Italia



**892** docenti, tutor, orientatori  
(77% dei dipendenti e dei collaboratori in Italia)



**45 Mln €** ricavi e proventi

▽  
**44,7 Mln** da attività istituzionale

▽  
**300 mila** altri ricavi

**44 Mln €** costi e oneri

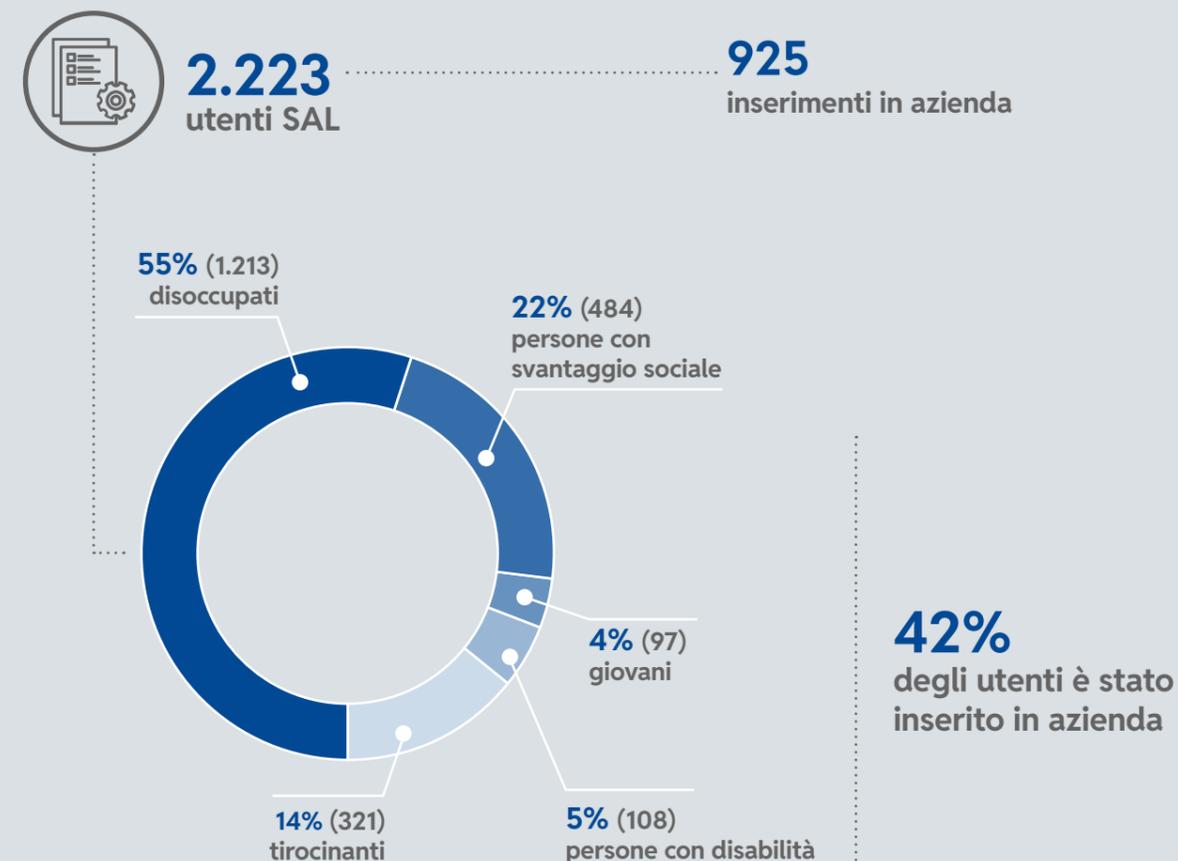
▽  
**23 Mln** per personale dipendente

▽  
**21 Mln** per attività di interesse generale

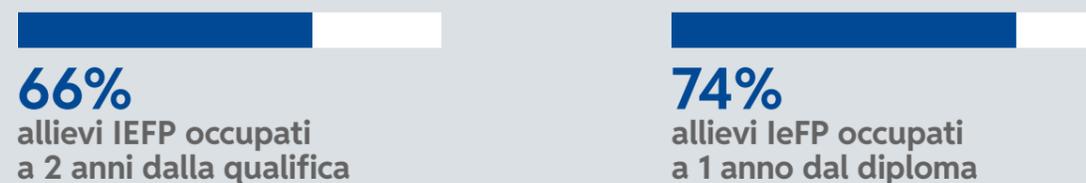
## Formazione professionale



## Servizi al lavoro



## Il valore sociale di ENGIM



## Cooperazione internazionale



## RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

### Bilancio sociale al 31.12.2023 – FONDAZIONE ENGIM SAN PAOLO ETS

#### AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

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

Nel corso dell'esercizio 2023 l'organo di controllo, previsto e disciplinato dall'art. 18 dello Statuto della Fondazione, è stato costituito nella forma collegiale, con nomina avvenuta in data 13 dicembre 2022.

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2023 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte della "Fondazione ENGIM SAN PAOLO 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, in linea con quanto previsto dalle linee guida per la raccolta fondi stabilite con D.M. 9.6.2022;
- 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.

La presente relazione costituisce parte integrante del bilancio sociale di Fondazione ENGIM SAN PAOLO ETS

#### 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, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2023 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dalla "Fondazione ENGIM SAN PAOLO 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 SAN PAOLO ETS" ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2023 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, nei termini legali previsti, 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.

Abbiamo, quindi, verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento. Il nostro 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, abbiamo 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 nostra 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.

Roma, 18 giugno 2024

L'organo di controllo  
Dott. Irvio Perri

Dott. Salvatore Calegno

Dott. Marco Sposito

# 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

Area d'azione: povertà economica/povertà educativa	
Attivare borse di studio con aziende partner	○
Attivare contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi	●
Area d'azione: dispersione scolastica	
Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole medie	●
Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione	●
Attivare collaborazioni con operatori specializzati	●
Area d'azione: parità di genere	
Sviluppare strategie di promozione e orientamento mirate a favorire l'equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi	●
Attivare sportelli di ascolto	○
Area d'azione: disuguaglianze	
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	○
Area d'azione: educazione e formazione	
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

Area d'azione: apprendimento in contesto lavorativo	
Promozione imprese formative	●
Attivare contratti di apprendistato (anche all'estero)	●
Area d'azione: transizione scuola/lavoro	
Attivare percorsi di Garanzia Giovani	●
Attivare contratti di apprendistato il Italia	●
Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità	○
Attivare servizi di placement	●
Attivare tirocini extracurriculari	●
Supporto nella costruzione del un cv e del piano di autopromozione	●
Area d'azione: innovare la formazione	
Attivare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie	●
Digitalizzare la didattica	●
Implementazione di sistemi di misurazione dell'efficacia/qualità dei nostri percorsi formativi	●
Area d'azione: occupabilità/occupazione	
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: aqua	
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)	○



## 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	●
Aree 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	●



# Fondazione ENGIM Lazio

## Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

## Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente  
 Francesco Farnesi (vicepresidente)  
 Massimo De Luca  
 Giuseppe Meluso  
 Marco Muzzarelli

## Comitato Direzionale

Roberto Sebastiani  
 Marika Polidori

## Organo di Controllo

Livio Perri  
 Salvatore Calcagno  
 Marco Sposito

## Organismo di Vigilanza

Michele Del Rio  
 Livio Perri

## Responsabile Amministrazione

Guido Dentella

## Responsabile Privacy

Antonio Teodoro Lucente

## Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Danilo Moschetti

## Responsabile Progettazione

Marika Polidori

## Responsabile Analisi Fabbisogni

Roberto Sebastiani

## Responsabile Erogazione Servizi

Maurizio Micalich  
 Simona Riccialdi

## Responsabile Comunicazione

Lisa Angiolini

## Responsabile Amministrazione

Massimiliano Lo Iacono

## SEDE COORDINAMENTO REGIONALE

Via Temistocle Calzecchi Onesti 5  
 00146 Roma  
 tel. 06 5534031  
<http://sanpaolo.engim.org>  
[seg.presidenza@engimsanpaolo.it](mailto:seg.presidenza@engimsanpaolo.it)

## SEDE SAN PAOLO - ROMA

Via Temistocle Calzecchi Onesti 5  
[seg.presidenza@engimsanpaolo.it](mailto:seg.presidenza@engimsanpaolo.it)

## SEDE SAN PAOLO - ETRUSCHI

Via degli Etruschi 38  
[seg.presidenza@engimsanpaolo.it](mailto:seg.presidenza@engimsanpaolo.it)  
 tel. 0655340353

## SEDE SAN PAOLO - VITERBO

Via Armando Diaz 25  
 tel. 3666167737  
[seg.presidenza@engimsanpaolo.it](mailto:seg.presidenza@engimsanpaolo.it)

## ISTITUTO LEONARDO MURIALDO

Albano Laziale (RM)  
 Via Anfiteatro Romano 30  
 0655340353  
[seg.presidenza@engimsanpaolo.it](mailto:seg.presidenza@engimsanpaolo.it)

*Nella foto di copertina:  
 Taisha Tarique*

Taisha Tarique, una giovane ragazza di 16 anni originaria del Bangladesh, ha trovato la sua strada a Ravenna, dove vive con la sua famiglia. Taisha ha portato con sé la ricchezza culturale del suo paese d'origine, ma è qui che sta costruendo il suo futuro. Impegnata nel secondo anno del percorso di formazione professionale leFP - Operatore Informatico, Taisha è una delle prime studentesse a beneficiare di questo progetto innovativo. Durante l'anno ha avuto l'opportunità di svolgere due stage presso aziende specializzate nella riparazione dei dispositivi informatici e nella programmazione di app e web design.

La storia di Taisha è la storia di una cultura che si fonde con un'altra, di una ragazza che costruisce il proprio futuro senza dimenticare le proprie radici.

*"Sono emozionata di essere parte di questo progetto. Sto imparando tanto e non vedo l'ora di mettere in pratica le mie conoscenze nel mondo del lavoro. ENGIM mi ha insegnato l'importanza del lavoro, della solidarietà e della responsabilità. Sono convinta che le mie competenze possano fare la differenza nella vita delle persone."*

## Fondazione ENGIM Lazio Bilancio Sociale 2023

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

*a cura di*  
 Alessandro Bianchi, Stella Larotonda

*Concept*  
 Roberto Mattiucci  
*impaginazione e grafica*  
 Margherita Barrera, B-Side Studio

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](mailto:comunicazione@engim.org)

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

© giugno 2024



