ENGIM
Formazione Orientamento
Cooperazione Lavoro

Fondazione Engim San Paolo ETS - Lazio

Bilancio Sociale 2025

Indice

Lettera del Presidente 4
ENGIM Lazio: i numeri del 2025 8

1 ENGIM Lazio
Lettera del Comitato direzionale 11
1.1 La Fondazione 14
1.2 Governo e struttura 18
1.3 Le persone 25
1.4 Le sedi 30

2 Attività e risultati
2.1 Percorsi di formazione 33
2.2 Filiere formative di ENGIM Lazio 36
2.3 I risultati della formazione 38
2.4 Iniziative e attività 42
2.5 I nostri modelli innovativi 46
2.6 Orientamento 48
2.7 Servizi al territorio 50

3 Il Gruppo ENGIM
3.1 La nostra identità 53
3.2 Stakeholder 68
Lettera del Direttore nazionale 72
3.3 Strategia e obiettivi 76
3.4 Sviluppo integrale e integrato 89
3.5 Orizzonti internazionali 98
3.6 Sostenibilità 117

4 Risorse economiche
4.1 Bilancio di esercizio 121
4.2 Dati economici delle Fondazioni ENGIM 124
4.3 Raccolta fondi e donazioni 128

I partner 129

Monitoraggio Organo di controllo 130

Annex
Nota metodologica 133
Azioni di sostenibilità 134
Fondazione ENGIM San Paolo ETS 140

Il grido dei giovani e della Terra. Nella prospettiva del *Ne perdantur*

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

Non presentiamo un documento, ci assumiamo una responsabilità.

Questo Annual Report nasce dentro una consapevolezza netta: il tempo che percorriamo non è neutro. È attraversato da tensioni profonde, da conflitti aperti, da domande radicali sul futuro, sulla dignità, sulla possibilità stessa di costruire la pace. Non siamo spettatori di questo tempo; ci siamo dentro, esposti, chiamati a prendere posizione.

Eppure, proprio all'interno di questo scenario, si apre una direzione che non possiamo ignorare. La speranza di pace non è un sentimento fragile, ma una scelta esigente. È fondata sulla forza della libertà, sulla volontà di affermare una civiltà dei diritti, su una rinnovata idea di solidarietà che riconosce l'umanità come un'unica famiglia. Non è un principio astratto. È una realtà che prende forma nella storia, nei volti concreti di chi resiste, di chi lotta, di chi continua a cercare futuro anche quando tutto sembra negarlo.
Perché tutti, in modi diversi, esprimono lo stesso grido: un grido di libertà, di dignità, di riconoscimento. È in questo grido – il grido dei giovani e della terra – che si colloca anche il nostro agire. Non possiamo restare esterni. Non possiamo limitarci a osservare. Siamo implicati.

Ed è qui che il ***Ne perdantur*** smette di essere una formula e diventa criterio concreto. Non lasciare che questo grido resti senza risposta significa assumere fino in fondo la responsabilità di costruire condizioni in cui ciascuno possa trovare il proprio posto. Significa rifiutare modelli che selezionano e scartano, per generare contesti che includono e accompagnano. Significa prendere sul serio l'idea che nessuno può essere lasciato indietro senza che venga compromesso il senso stesso del nostro operare.

Da qui prende forma il significato del nostro Bilancio sociale. Non come esercizio di rendicontazione, ma come scelta di responsabilità dentro la storia. Questo Report non è una raccolta di attività né una sintesi amministrativa. È una presa di posizione. È il modo con cui ENGIM sceglie di stare dentro un tempo segnato da trasformazioni profonde, da fratture evidenti, ma anche da possibilità reali che chiedono di essere riconosciute e abitate.

Siamo attraversati da un grido. Il grido dei giovani, che non chiedono meno, ma chiedono meglio: senso, dignità, futuro. Il grido della terra, che non è una questione separata, ma la misura della sostenibilità delle nostre scelte. Non sono due questioni parallele. Sono un'unica questione educativa, sociale e culturale. E dentro questa unità si gioca la nostra credibilità.

Per questo il Bilancio sociale non si limita a dire cosa facciamo, ma prova a chiarire da che parte stiamo. Noi scegliamo di stare dalla parte del ***Ne perdantur* - che nessuno si perda**. Non come dichiarazione identitaria, ma come criterio di verifica. Ogni azione è chiamata a misurarsi non solo sull'efficienza, ma sulla capacità di generare inclusione, di costruire percorsi, di tenere insieme le persone. I numeri non sono risultati da esibire, ma storie da assumere. Ogni giovane formato, ogni percorso avviato, ogni inserimento lavorativo è una responsabilità presa, non un traguardo raggiunto una volta per tutte.

Questo Report, allo stesso tempo, ci impedisce ogni semplificazione. La realtà è più complessa delle narrazioni facili. Le transizioni in atto – nel lavoro, nella formazione, nei modelli organizzativi – non si governano con risposte parziali. Richiedono visione, richiedono alleanze, richiedono un cambio di postura.

È in questo passaggio che il riferimento alla Dottrina Sociale della Chiesa e al Patto Educativo Globale diventa decisivo. Non come cornice teorica, ma come orientamento concreto. La centralità della persona, il valore del lavoro come espressione di dignità, la costruzione del bene comune, la responsabilità condivisa tra istituzioni, imprese e comunità educanti non sono principi astratti. Sono criteri operativi, che chiedono di essere tradotti in scelte, in modelli, in pratiche.

ENGIM si riconosce in questa prospettiva e prova a tradurla nella realtà. Lo fa nei territori, nei centri di formazione, nei laboratori, nei campus educativi, nei percorsi di accompagnamento. Lo fa costruendo relazioni con il mondo del lavoro, investendo sulla qualità formativa, cercando di intercettare i bisogni reali dei giovani, anche quando non sono espliciti. Ma proprio per questo, il nostro agire non può essere letto come marginale o accessorio.

Dentro il principio di sussidiarietà, nella sua radice personalistica e costituzionale, così come indicato dall'articolo 118 della Costituzione, si chiarisce il senso più profondo di ciò che siamo chiamati a fare. Il Terzo settore, come espressione delle formazioni sociali, non occupa uno spazio residuale. Opera per lo sviluppo della persona umana e contribuisce a edificare condizioni sociali capaci di garantire dignità, cioè bene comune. In questo senso, la sua azione è strutturale: diffonde la solidarietà nella trama concreta dei rapporti sociali, costruisce legami, genera quell'*ethos* relazionale che rende possibile una solidarietà più ampia, anche sul piano politico.

È qui che il nostro agire educativo e formativo si mostra per ciò che è realmente: non un servizio tra gli altri, ma una componente attiva nella costruzione della società. Non esterno, ma alleato. Non neutrale, ma orientato.

Per questo il Bilancio sociale diventa un atto educativo. Non perché racconta ciò che è stato fatto, ma perché rende visibile ciò che conta, orienta le scelte, chiama tutti – formatori, dirigenti, comunità – a una corresponsabilità reale. E insieme, è uno strumento di verità. Ci dice dove siamo coerenti e dove non lo siamo ancora. Ci obbliga a riconoscere che il rischio di "perdersi" non riguarda solo i giovani, ma anche le organizzazioni quando smarriscono il senso del loro compito.

Non basta fare bene, occorre fare ciò che serve.

E oggi serve un'educazione capace di tenere insieme persona e lavoro, desiderio e competenza, fragilità e possibilità. Serve un'organizzazione che non si limiti a erogare servizi, ma che generi comunità. Serve una presenza che non si adatti a un sistema che seleziona, ma contribuisca a trasformarlo.

Questo Annual Report è dentro questa tensione. Non chiude un anno, apre una direzione.

Con una convinzione che non intendiamo negoziare: che ogni scelta, ogni progetto, ogni investimento ha senso solo se contribuisce a questo obiettivo essenziale: che nessuno si perda.

In un tempo in cui perdersi sembra facile e inevitabile, il Ne Perdantur è una presa di posizione, una scelta di coraggio, visione e speranza.

Il 2025 in numeri

Formazione professionale

35 corsi attivi

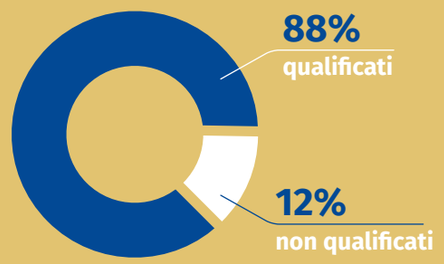
8,2/10 livello gradimento

675 allievi giovani e adulti

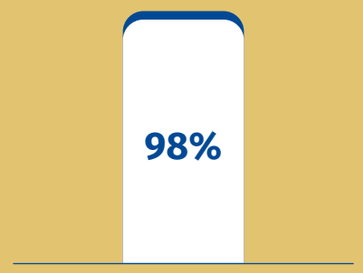
267 esperienze di alternanza scuola-lavoro

3 allievi in mobilità all'estero

Esiti formativi nei percorsi triennali



Esiti occupazionali nei percorsi triennali



Servizi al lavoro e alle imprese

5 sedi formative | **1** sportello SAL | **1** impresa formativa

Dipendenti e collaboratori

99 persone

52 collaboratori

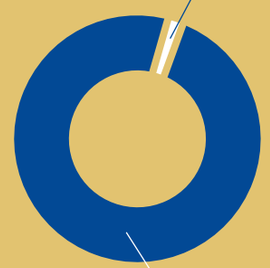
100% sono docenti

47 dipendenti

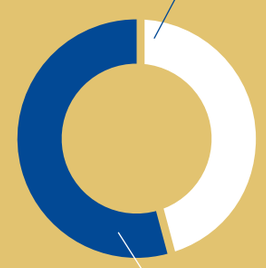
57% sono donne

98% ha un contratto a tempo indeterminato

Ricavi e proventi



Costi e oneri



ENGIM Lazio

Lettera del Comitato direzionale

Custodi del possibile - Trasformare le sfide in opportunità per non lasciare indietro nessuno

Comitato direzionale Lazio

Marika Polidori

Roberto Sebastiani

Il Bilancio sociale che presentiamo racconta un anno intenso, attraversato da cambiamenti, sfide e scelte strategiche che hanno richiesto visione, responsabilità e capacità di trasformazione.

È stato un anno in cui il filo conduttore del nostro agire è stato chiaro: saper vedere le opportunità dove altri vedono lo scarto, trasformando le sfide in possibilità di crescita, senza mai perdere di vista la nostra missione educativa e sociale, ispirata al principio del *ne perdantur*, affinché nessuno venga lasciato indietro.

In questo orizzonte, la Fondazione ha continuato a operare con determinazione per promuovere l'inclusione socio-lavorativa delle persone in condizione di fragilità, con particolare attenzione ai giovani. Lo abbiamo fatto rafforzando percorsi di accompagnamento, formazione e inserimento lavorativo capaci di generare autonomia, dignità e futuro, scegliendo di essere custodi del possibile, piuttosto che amministratori della rinuncia.

Tra i passaggi più significativi dell'anno vi è l'apertura della nuova sede di Napoli, che rappresenta non solo un ampliamento geografico, ma soprattutto un investimento nella costruzione di una rete territoriale solida e partecipata.

Attraverso il dialogo con istituzioni, enti del Terzo settore e realtà produttive locali, abbiamo avviato un ecosistema capace di rispondere in modo concreto ai bisogni del territorio e dei suoi giovani più fragili, riconoscendo in loro risorse e potenzialità spesso invisibili.

In un'ottica di cooperazione internazionale e di innovazione dei percorsi formativi, sono stati sottoscritti tre protocolli di cooperazione con il MoETE, il Ministero dell'Educazione d'Egitto e altri partner privati egiziani. Tali accordi sono finalizzati a supportare le scuole professionali locali attraverso attività di supervisione, accompagnamento e riconoscimento delle competenze nei settori elettrico, elettronico, meccanico e dell'accoglienza turistica: un passo importante verso lo sviluppo di modelli condivisi di formazione e inclusione.

Anche in questo ambito abbiamo scelto di investire nello scambio di competenze, buone pratiche e visioni comuni, convinti che il futuro si costruisca aprendo possibilità, non limitandole.

Un'attenzione particolare è stata riservata poi agli spazi, riconoscendone il valore educativo e relazionale. La ristrutturazione dei locali del Centro di Formazione San Paolo, realizzata secondo criteri di ergonomia e funzionalità, ha permesso di creare ambienti più accoglienti, accessibili e coerenti con i percorsi di apprendimento e crescita personale dei nostri beneficiari, luoghi in cui il possibile possa essere riconosciuto e coltivato.

Questo Bilancio sociale restituisce il senso di un cammino collettivo, reso possibile dall'impegno quotidiano di operatori, formatori, volontari, partner e sostenitori, ai quali va il nostro più sincero *grazie*.
Perché è grazie a questa comunità che le difficoltà incontrate si sono trasformate in occasioni di sviluppo, innovazione e maggiore impatto sociale.

Chiudiamo questo anno sociale guardando al futuro, alle sfide ancora da cogliere e ai cammini da intraprendere: con l'impegno di proseguire con responsabilità e trasparenza per continuare a coltivare il sogno di generare opportunità dove sembrano mancare e custodire ciascuna persona nel suo valore unico, scegliendo ogni giorno il possibile al posto della rinuncia.

1.1 La Fondazione

Profilo dell'organizzazione

ENGIM San Paolo ETS, 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.

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 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.

Nel quadro della riforma del Terzo Settore, ENGIM Lazio ha assunto la forma giuridica di Fondazione nel 2020, ritenuta più adeguata a sostenere lo sviluppo delle proprie attività. Nel 2022 si è inoltre perfezionata l'iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS), nella sezione "altri enti del Terzo settore".

→ Denominazione
Fondazione ENGIM San Paolo ETS - Lazio

→ Forma giuridica
Fondazione

→ Sede legale
Via Temistocle Calzecchi Onesti 5,
00146 - Roma

→ C.F
97266920582

→ P. IVA
17442171009

→ Accreditamenti
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 2025 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 IeFP 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 Sapere & 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.

→ 2024
Avvio Sperimentazione Valditara 4+2 (Percorso Informatica).

→ 2025
Viene accreditata la sede di Napoli. Sottoscritti n. 3 protocolli di cooperazione con il MoETE (Minister of Education and Technical Education of Egypt), per la supervisione e l'accompagnamento di 20 *applied technology scholls*.

1.2 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 Presidente, il Consiglio direttivo regionale, la Direzione regionale e il Comitato direzionale.

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.

Consiglio direttivo regionale

Composto da 5 membri nominati dall'Ente promotore (di cui 3 scelti tra i membri del Consiglio direttivo nazionale mentre 2 sono rappresentativi della realtà regionale), 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.

Direzione regionale e Comitato direzionale

La Direzione generale (o regionale) può essere costituita da un organismo collegiale denominato Comitato direzionale, su indicazione del Consiglio direttivo regionale, il quale specifica anche le deleghe di competenza dei singoli membri. Con il supporto in staff del Coordinamento regionale, attua operativamente sul territorio gli indirizzi e le scelte proprie della Fondazione regionale, in rapporto agli orientamenti generali dell'ENGIM, alle politiche e normative regionali e provinciali

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 definizione di suoi rappresentanti presso il Consiglio dei membri e la partecipazione al Comitato scientifico tra i membri nominati dal Presidente nazionale.

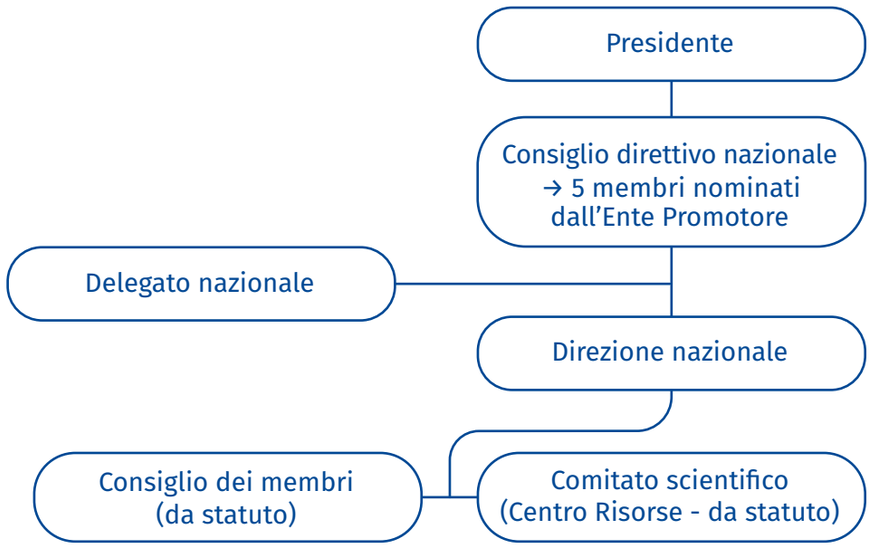
Comitato scientifico nazionale / Centro Risorse

È composto da membri provenienti da ENGIM e advisors provenienti dal mondo imprese (Universitario - Istituzionale - Stakeholder) nominati dal Presidente, ed è coordinato dalla Direzione nazionale. Dedicato alla progettazione, alla ricerca e allo sviluppo di ENGIM, collabora alla crescita e all'innovazione delle Fondazioni regionali. Tra le sue aree di interesse vi sono: politiche attive, servizi per il lavoro e l'inclusione sociale, osservazione e progettazione a livello nazionale ed europeo, didattica innovativa.

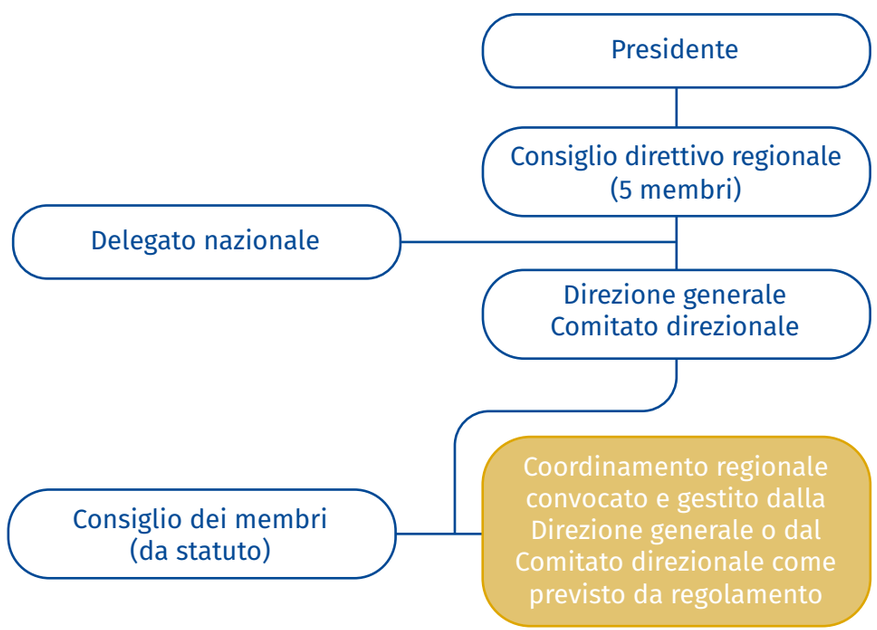
Consiglio dei membri nazionale

È un organo consultivo e di indirizzo che può riunirsi anche in forma assembleare ed esprime il proprio parere in merito alla determinazione di programmi e obiettivi, finalità generali e indirizzi strategici.

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM San Paolo ETS - Lazio



Composizione degli organi di governo

Consiglio direttivo regionale	qualifica	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Teodoro Lucente	Presidente	26/07/2019	3
Francesco Farnesi	Vicepresidente	26/07/2019	3
Massimo De Luca	Consigliere	23/09/2021	3
Marco Muzzarelli	Consigliere	26/07/2019	3
Giuseppe Meluso	Consigliere	19/12/2022	2

Durata del mandato: 20/05/2025 - 20/05/2028

Presidente	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Teodoro Lucente	26/07/2019	3

Durata del mandato: 20/05/2025 - 20/05/2028

Organo di controllo	data di prima nomina	numero mandato
Livio Perri	26/07/2019	3
Salvatore Calcagno	19/12/2022	2
Marco Sposito	19/12/2022	2

Durata del mandato: 20/05/2025 - 20/05/2028

Delegato nazionale	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Fabris	01/09/2020	2

Durata del mandato: 20/05/2025 - 20/05/2028

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

Il Consiglio direttivo regionale si è riunito 6 volte nel corso del 2025. Oggetto dei lavori e delle delibere è stata l'attività istituzionale della Fondazione. Le principali questioni trattate e decisioni adottate sono riportate nella tabella sottostante.

data	argomenti principali all'ordine del giorno
13/02/2025	approvazione Bilancio previsionale 2025 - accordo Regolamento di Gruppo ENGIM - aggiornamenti sulle aree di attività della sede San Paolo - varie ed eventuali
03/04/2025	analisi Bilancio 2024 e Preventivo 2025 - aggiornamenti sul personale -aggiornamento su accreditamento San Giuseppe Vesuviano - varie ed eventuali
30/04/2025	approvazione del Bilancio 2024 - varie ed eventuali
18/06/2025	nomine membri del Consiglio Direttivo da parte del soggetto promotore -approvazione del bilancio sociale 2024 - linee strategiche ENGIM San Paolo e prospettive - nomine membri del Comitato Direzionale - regolamento welfare e accordo premi di risultato - varie ed eventuali
19/09/2025	analisi di Clima ENGIM San Paolo - presa d'atto Obiettivi, Regolamento e Codice Etico ENGIM - varie ed eventuali
21/11/2025	Bilancio preconsuntivo 2025 - aggiornamenti sulla sede e sul personale - varie ed eventuali

Tasso di partecipazione alle riunioni del Consiglio direttivo regionale: 90%

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.

Fanno parte del Comitato scientifico di ENGIM (al dicembre 2025):
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;

→ **quattro 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: ottobre 2022 - dicembre 2025)

Marika Polidori (durata mandato: ottobre 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 3 marzo 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 Delrio	Presidente	23/09/2021	2

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

1.3 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 2025, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM San Paolo ETS risulta composta da **47 dipendenti** e **52 collaboratori**.

Dipendenti e collaboratori	99
Personale coinvolto nella formazione	84%
Dipendenti a tempo indeterminato	96%
Presenza femminile nell'organizzazione	57%

Composizione e caratteristiche

Dipendenti e collaboratori

	2023	2024	2025
Dipendenti	47	48	47
Collaboratori *	26	26	52
Totale	**73**	**74**	**99**

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

2025

Dipendenti **47%**

Collaboratori **53%**

Dipendenti per area funzionale

	2023	2024	2025
Segreteria, logistica e servizi di supporto	8	8	8
Amministrazione	3	3	6
Erogazione*	34	35	31
Direzione	2	2	2
Totale	**47**	**48**	**47**

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

2025

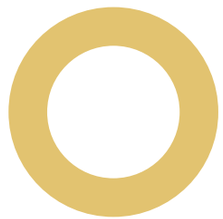
Erogazione **66%**

Altre funzioni **34%**

Collaboratori per area funzionale

	2023	2024	2025
Collaboratori docenti	26	26	52
Collaboratori non docenti	0	0	0
Totale	**26**	**26**	**52**

2025



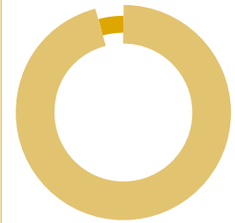
Collaboratori docenti **100%**

Collaboratori non docenti **0%**

Dipendenti per tipologia contrattuale

	2023	2024	2025
Tempo indeterminato	42	42	45
Tempo determinato	5	6	2
Totale	**47**	**48**	**47**

2025



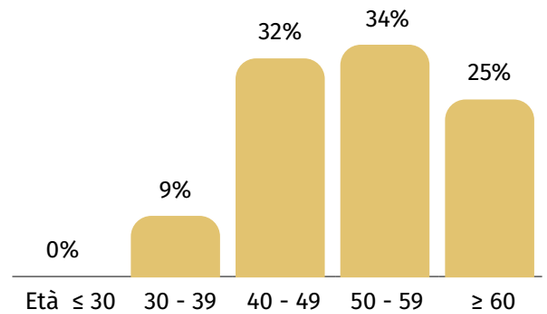
Dipendenti a tempo indeterminato **96%**

Dipendenti a tempo determinato **4%**

Dipendenti per fascia di età e genere

	2024			2025		
Fascia di età	Donne	Uomini	**Totale**	Donne	Uomini	**Totale**
≤ 30	0	0	**0**	0	0	**0**
30 - 39	2	2	**4**	2	2	**4**
40 - 49	13	4	**17**	12	3	**15**
50 - 59	5	10	**15**	7	9	**16**
≥ 60	6	6	**12**	6	6	**12**
Totale	**26**	**22**	**48**	**27**	**20**	**47**

Dipendenti per fascia di età nel 2025



Dipendenti per genere nel 2025

Donne **57%**

Uomini **43%**

Compensi e retribuzioni

Dipendenti e collaboratori

retribuzione annua lorda	livello inquadramento contrattuale	Importo (€)
massima	IX	62.159
minima	II	26.537

Ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs 117/2017 il rapporto tra la retribuzione annua lorda massima e quella minima è pari a 2,34.
La retribuzione annua lorda minima corrisponde a quella di un lavoratore dipendente con contratto 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	16.500

Compensi Organismo di Vigilanza

	importo lordo (€)
Presidente	5.000
Membro	-

Retribuzione annua lorda dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (€)
IX Livello	60.765
VIII Livello	34.657

Monitor BENENGIM: rilevazione 2025

La seconda edizione di "**BENENGIM**", **l'Osservatorio sul benessere organizzativo fra i collaboratori di ENGIM**, diretta da Daniele Marini e progettata e realizzata da Community Research&Analysis (CR&A), restituisce l'immagine di un ente nel complesso positiva, inserito tuttavia in un contesto profondamente mutato e sempre più incerto rispetto al passato recente. La precedente fotografia (2023) è stata scattata nell'anno della ripresa a seguito del biennio pandemico che ha costituito, per molti versi, uno spartiacque nella società e nell'economia. Oggi le tensioni geopolitiche e le instabilità economiche globali contribuiscono a rendere più complesso lo scenario di riferimento, influenzando anche le percezioni interne. In questo quadro, va considerato **il processo di cambiamento** che anche ENGIM sta attraversando sotto il profilo valoriale e organizzativo; nella Fondazione è in atto una sorta di "metamorfosi", l'abbandono di un'identità che appartiene all'origine per approdare a una nuova fase "adulta".

Si registrano però segnali incoraggianti: il benessere organizzativo appare in miglioramento e, nel confronto con il contesto nazionale, si colloca su livelli più elevati. Tra gli elementi più apprezzati spicca il **welfare aziendale**, introdotto per la prima volta nel 2023 e ormai consolidato, che rappresenta un fattore concreto di supporto che contribuisce in modo significativo a rafforzare il clima interno. Ci sono ancora alcune difficoltà da superare che sembrano interessare le figure di guida e di responsabilità, soprattutto di carattere locale e, a cascata, il minor livello di coinvolgimento, il sentirsi meno protagonisti sul lavoro, il livello di gratificazione ricevuto che tende a calare. Nel complesso, emerge l'immagine di un'**organizzazione in transizione**, che sta costruendo progressivamente la propria nuova identità, muovendosi in un equilibrio tra cambiamento e consolidamento, tra incertezza e segnali positivi di sviluppo.

Partendo da queste valutazioni sono state messe in campo alcune azioni tra cui l'ENGIM Academy, il percorso pensato per supportare le figure di responsabilità nel percorso di crescita professionale personale e dell'Ente (si veda il paragrafo "Wellbeing", 3.4).

1.4 Le sedi

→ Roma San Paolo

Via Temistocle Calzecchi Onesti

La sede della Fondazione a Roma, situata in via Temistocle Calzecchi Onesti, rappresenta una sede storica, attiva fin dal 1972, nonché sede regionale, polo di formazione superiore e centro IeFP. La struttura accoglie oltre 1.000 allievi ed è animata da un'équipe di circa 70 operatori, in un contesto fortemente multiculturale che vede la presenza di più di 30 nazionalità. La sede dispone di 14 laboratori specialistici e di un'impresa formativa. Il CFP San Paolo, con i 28 corsi attivati nell'anno formativo 2024/2025, si configura come uno dei più grandi e strutturati centri di formazione professionale di Roma e del Lazio. In considerazione della sua rilevanza strategica, della qualità dell'offerta formativa e della capacità di innovazione, la sede di Roma San Paolo è stata individuata come Centro Pilota per l'ingresso della Fondazione nella rete internazionale dei CoVE (Centres of Vocational Excellence).

1972 anno di avvio delle attività

1000 allievi

16 aule

16 laboratori

1 sportello al pubblico

7 filiere formative

→ Via degli Etruschi

È stata accreditata per la formazione finanziata e autofinanziata nel 2018. Le attività principali nell'anno 2025 si sono svolte nell'ambito dei corsi finanziati di Formazione Superiore per Tecnico di gestione rete e Sistemista.

2018 anno di avvio delle attività

25 allievi

4 aule

1 laboratorio

7 filiere formative

→ Viterbo

Accreditata dal 2017 per la formazione finanziata e autofinanziata, è divenuta un punto di riferimento sul territorio per la formazione degli adulti.

2017 anno di avvio delle attività

55 allievi

6 aule

7 filiere formative

→ Napoli

Accredita nel 2025, è situata nel Centro Direzionale del capoluogo campano e presenta 140 mq di spazi, suddivisi in 2 aule didattiche e 1 un laboratorio.

2 aule

1 laboratorio

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.).

2. Attività e risultati

2.1 Percorsi di formazione

Istruzione e formazione professionale (IeFP)

Qualifica triennale

I nostri **corsi triennali** di IeFP sono **rivolti ai giovani** tra i 14 e 24 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.

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.

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.

ITS Academy

Gli Istituti Tecnici Superiori sono percorsi di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica post diploma che permettono di conseguire il titolo di Tecnico Superiore e che si sviluppano in parallelo al sistema universitario. Hanno una durata di due anni e consentono di acquisire competenze per lavorare in contesti all'avanguardia perché progettati anche insieme alle imprese.

Formazione continua

Corsi **per adulti occupati nelle principali filiere di *expertise* dell'Ente** che sviluppano qualificazione sul lavoro, riqualificazione, aggiornamento e perfezionamento. Si concludono con l'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 **nelle principali filiere di *expertise* dell'Ente**.

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 murialdina, giunta fino a noi grazie all'azione della **Congregazione di San Giuseppe**.

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

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

Campo nazionale ENGIM

Si è conclusa il 16 maggio 2025 l'edizione del **Campo Nazionale ENGIM "Liberare per Liberarsi"**, che ha coinvolto 60 giovani partecipanti, 16 formatori provenienti da tutta Italia e il Presidente ENGIM,

all'interno di un percorso educativo intenso e altamente partecipativo, realizzato nell'anno dell'80° anniversario della Liberazione. Il tema scelto – "Liberare per Liberarsi" – ha orientato l'intera esperienza, configurandosi come un invito a riconoscere la dignità propria e altrui, a superare pregiudizi, paure e solitudini, e a tradurre la memoria storica in impegno concreto. Anche per questa edizione, il Campo è stato preceduto da un percorso articolato lungo l'anno formativo, finalizzato a favorire la conoscenza reciproca tra i partecipanti, la costruzione di relazioni significative e una preparazione consapevole all'esperienza.

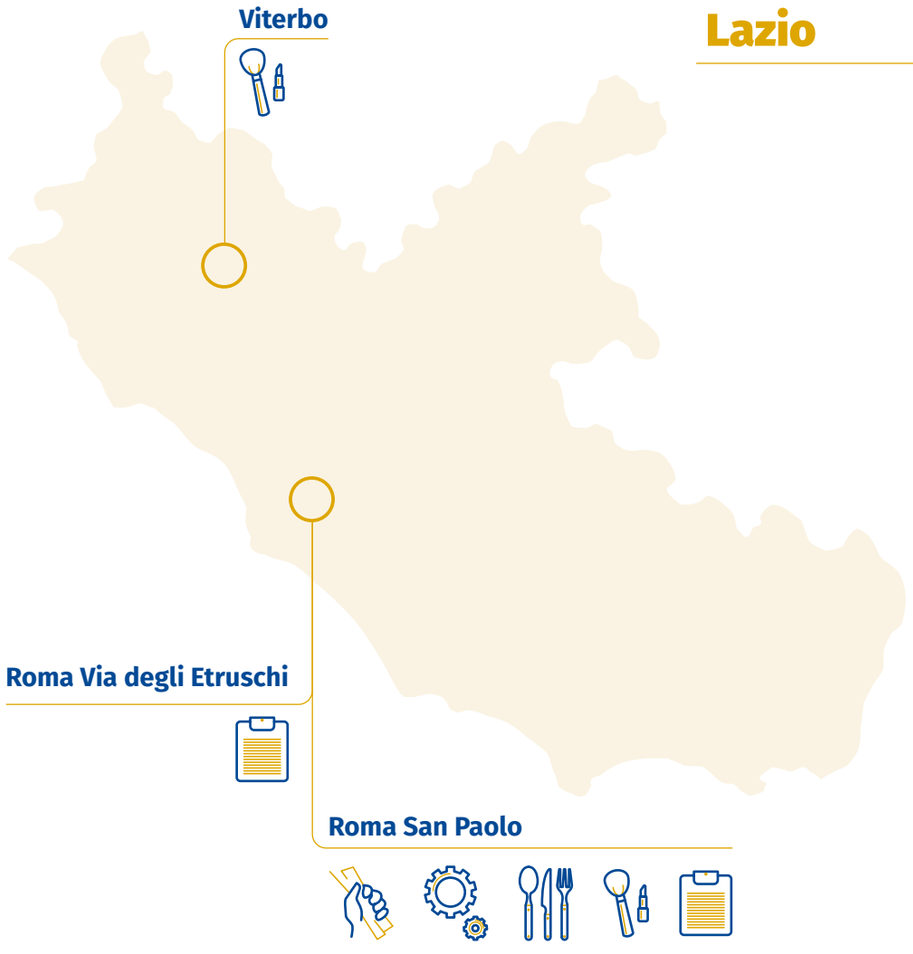
Nel corso delle giornate si sono svolte numerose attività di particolare rilevanza educativa e formativa, tra cui:
→ la visita alle Fosse Ardeatine, preceduta da un approfondimento storico e accompagnata dalla formatrice Marta Mazzeo, che ha guidato i partecipanti in un luogo emblematico della memoria collettiva;
→ la proiezione del documentario "I ragazzi delle Pietre Spezzate", seguita da laboratori condotti insieme ai giovani protagonisti del film, provenienti da Thiene, con il supporto delle formatrici Marta Rigo e Silvia Gavasso;
→ un'esperienza di servizio attivo a favore di persone in condizioni di fragilità, finalizzata a tradurre i valori della Resistenza in azioni concrete di solidarietà e giustizia;
→ il passaggio della Porta Santa presso la Basilica di San Paolo, vissuto come momento simbolico e spirituale all'interno di un percorso personale e comunitario.

L'esperienza del Campo ha rappresentato un momento significativo di crescita personale e collettiva, destinato a proseguire nel tempo attraverso i comportamenti, le scelte e la consapevolezza maturata dai partecipanti, nella prospettiva che il "liberare" coincida profondamente con il "liberarsi".

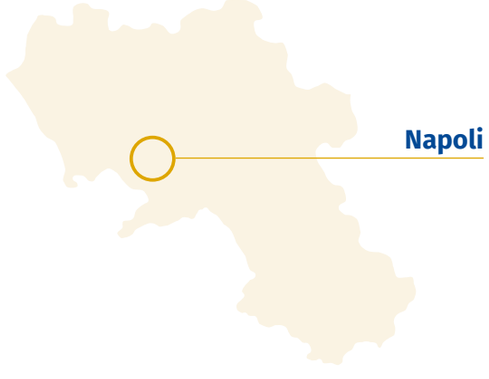
2.2 Filiere formative di ENGIM Lazio e Campania

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
		Roma Via degli Etruschi
Turistico-alberghiera	Ristorazione e servizi sala bar	Roma San Paolo
Servizi alla persona	Sociosanitario	Viterbo
	Cura e benessere della persona	Roma San Paolo

Lazio



Campania



Napoli

Nel corso del 2025, la Fondazione ENGIM San Paolo E.T.S. ha avviato una nuova sede a Napoli, rafforzando la propria presenza territoriale e il proprio impegno nella promozione della formazione e dell'inclusione socio-lavorativa.

Sono in corso le attività di organizzazione dell'offerta formativa e dei servizi, con l'obiettivo di attivare progressivamente interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro, in coerenza con la missione di ENGIM.

2.3 I risultati della formazione

Nell'anno formativo 2024/2025 la Fondazione ha erogato complessivamente 35 corsi di formazione professionale (il 13% in più rispetto all'anno scoro). Gli allievi sono stati complessivamente 675 (l'9% in più rispetto all'anno scorso).

35 corsi

675 allievi

Formazione professionale per giovani e adulti: corsi e allievi per settore formativo

Filiera	Corsi		Allievi	
	2024	2025	2024	2025
Lavorazioni	1	1	22	20
Impiantistica	3	2	51	28
Meccanica, produzione e manutenzione	0	0	0	0
Servizi tecnici	2	3	43	51
Turistico-alberghiera	5	10	90	165
Servizi alla persona	20	19	416	411
Totale	**31**	**35**	**622**	**675**

Formazione per giovani

Nell'ambito dei percorsi IeFP sono stati erogati 27 corsi di formazione professionale a favore di 581 giovani. Gli allievi che hanno conseguito il titolo previsto dal percorso formativo sono stati complessivamente 232 di cui 148 qualifiche triennali e 84 diplomi di IV anno. La Fondazione, inoltre, ha favorito la formazione in contesti lavorativi, con l'attivazione di 18 contratti di apprendistato di 1° livello e 267 esperienze di alternanza scuola lavoro. Nel 2025, 3 allievi hanno trascorso un periodo di studi all'estero.

581 allievi

232 titoli conseguiti

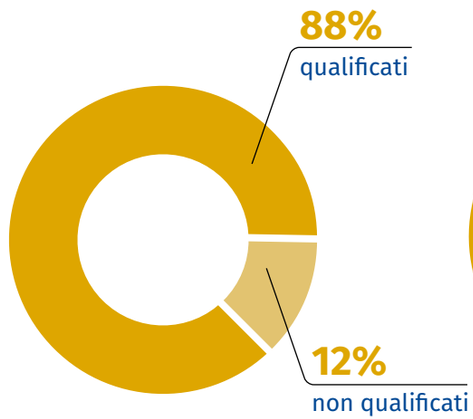
18 allievi assunti con contratto di apprendistato

267 esperienze di alternanza scuola lavoro

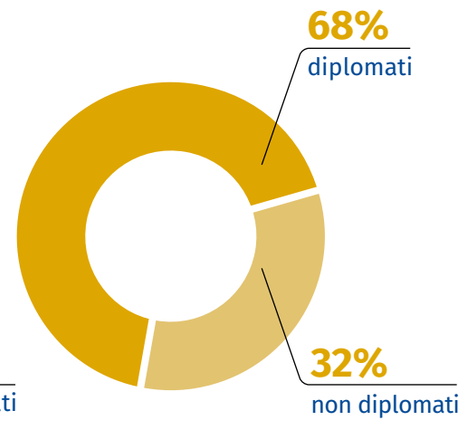
3 allievi in mobilità all'estero

L'88% degli allievi iscritti ai percorsi triennali e il 68% 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

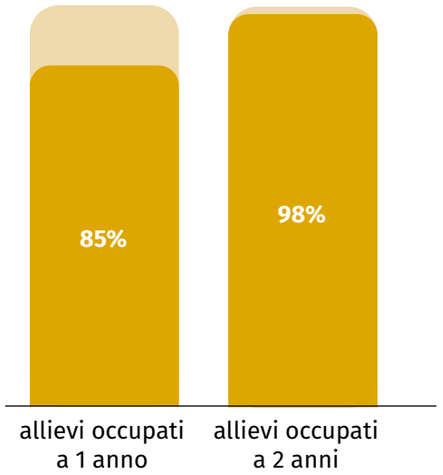


Esiti formativi nei percorsi di IV anno

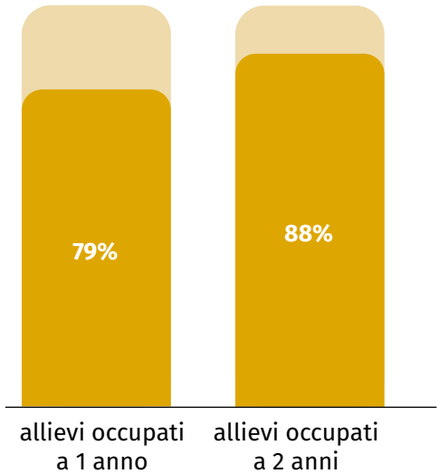


L'esito occupazionale viene misurato ogni anno attraverso interviste agli allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma. Nel 2025 si segnalano risultati particolarmente positivi per i percorsi triennali nell'ambito dei quali la percentuale di allievi occupati a due anni dal conseguimento del titolo formativo è pari al 98%.

Esiti occupazionali nei percorsi triennali



Esiti occupazionali nei percorsi di IV anno



Formazione per adulti

Nel corso dell'anno sono stati erogati 8 corsi di formazione professionale rivolti a 86 allievi adulti. Nel 2025, tutti gli 86 allievi hanno conseguito il titolo formativo, mentre 14 di loro hanno trovato occupazione.

8 corsi

86 allievi adulti

14 assunti

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 8,2 su 10.

Punteggi medi ottenuti per Fondazione regionale

ENGIM Emilia Romagna	9,4
ENGIM Lazio	**8,2**
ENGIM Lombardia	8,4
ENGIM Piemonte	8,6
ENGIM Veneto	8,5

Valutazione media dei servizi di ENGIM San Paolo ETS

La valutazione media degli allievi rispetto alle attese e alle aspettative è di 8,2 (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	8,2/10
Utilità delle competenze acquisite	8,7/10
Consiglieresti ENGIM	8,3/10
Comunicazione e servizi di supporto	
Pianificazione del corso	8,3/10
Coerenza con i contenuti del corso	8,2/10
Qualità dei servizi	8,1/10
Struttura e sicurezza	
Spazi formativi	8,0/10
Attrezzature	8,0/10
Sicurezza	8,4/10

2.4 Iniziative e attività

Prendersi cura - la bellezza dell'attenzione: prendersi cura di sé e degli altri - un dialogo con gli studenti e le famiglie

Sede: San Paolo
Corso di riferimento: IeFP
Filiera formativa (settore): Ristorazione
Partner: Sillabe di Seta

Il progetto nasce con l'obiettivo di promuovere una cultura della cura intesa come attenzione verso sé stessi, gli altri e la qualità delle relazioni. Attraverso un dialogo aperto e partecipato tra studenti, famiglie e scuola, si è cercato di valorizzare la cura non solo come insieme di comportamenti, ma come atteggiamento consapevole fondato su ascolto, responsabilità e condivisione.

Attività

L'iniziativa si è articolata in un percorso strutturato in **quattro sessioni formative** rivolte agli studenti della classe seconda del settore ristorazione, con il coinvolgimento attivo dei formatori:

→ introduzione al tema della cura e comunicazione efficace

→ gestione dello stress e delle emozioni

→ autostima e immagine corporea

→ incontro conclusivo con studenti e formatori.

Il percorso ha previsto momenti di confronto, riflessione e partecipazione attiva, favorendo il coinvolgimento diretto degli studenti e la costruzione di uno spazio di dialogo condiviso.

L'iniziativa risponde ad alcuni obiettivi educativi fondamentali:

→ **creare un ambiente di fiducia**, rafforzando le competenze comunicative e relazionali degli studenti

→ **sviluppare strumenti per la gestione dello stress e delle emozioni**, utili sia nel contesto scolastico che personale

→ **promuovere un'autostima sana e un'immagine corporea positiva**, elementi centrali nel percorso di crescita adolescenziale

→ **coinvolgere attivamente i formatori**, favorendo una maggiore comprensione delle sfide educative legate all'adolescenza

Il progetto si inserisce pienamente nell'area dello sviluppo personale ed emotivo, promuovendo la crescita interiore e la consapevolezza di sé. In particolare, le attività hanno favorito la crescita dell'autostima e dell'identità personale, il riconoscimento e la gestione delle emozioni, la cura del proprio benessere psicofisico, la capacità di ascoltare i propri bisogni e di chiedere aiuto. Questa dimensione rappresenta un elemento fondamentale del percorso educativo, poiché la capacità di prendersi cura degli altri nasce, in primo luogo, dalla capacità di prendersi cura di sé.

Attività di fundraising per il Giving Tuesday

Sede: Roma San Paolo
Corso di riferimento: IeFP
Filiera formativa (settore): Benessere

In occasione del **Giving Tuesday**, la giornata mondiale dedicata alla solidarietà e al dono, gli allievi e le allieve del settore benessere (estetica e acconciatura) hanno promosso un'attività di raccolta fondi dal titolo "Dona Benessere, Regala un Sorriso / La Bellezza che fa del Bene!". L'iniziativa ha trasformato le competenze professionali acquisite in un gesto concreto di solidarietà, mettendo al centro il valore del dono come esperienza educativa e relazionale.

Attività

L'attività ha offerto agli studenti un'importante esperienza pratica e formativa, permettendo loro di mettere in campo le proprie competenze attraverso servizi di acconciatura ed estetica rivolti al pubblico, a sostegno di un'iniziativa benefica. Il progetto ha rappresentato un'occasione significativa per: applicare in contesto reale le competenze tecnico-professionali; sperimentare il valore sociale del proprio lavoro; vivere un'esperienza concreta di cittadinanza attiva e solidarietà.

L'iniziativa ha visto il coinvolgimento attivo di diversi attori della comunità educativa:

→ **studenti**, protagonisti dell'attività, che hanno potuto sperimentare pratiche di cura di sé e degli altri, sviluppando competenze relazionali e senso di responsabilità

→ **famiglie**, coinvolte nel sostenere e condividere i valori educativi dell'esperienza

→ **docenti**, impegnati nella progettazione e nella facilitazione delle attività, accompagnando gli studenti nel percorso formativo.

Il progetto ha favorito una collaborazione concreta tra scuola e comunità, rafforzando il valore educativo dell'esperienza. L'iniziativa evidenzia come il valore del dono non risieda solo nel risultato finale, ma anche nelle modalità con cui viene realizzato, rafforzando una cultura educativa basata sull'attenzione all'altro.

Il progetto contribuisce in modo significativo allo sviluppo integrale degli studenti, coinvolgendo diverse dimensioni della persona:

Area socio-relazionale
Le attività promuovono la collaborazione, la costruzione di legami e il senso di appartenenza alla comunità. Il dono si configura come un potente strumento di relazione e connessione tra le persone.

Area emotiva e valoriale
L'esperienza favorisce lo sviluppo di valori fondamentali quali empatia, altruismo, responsabilità sociale e gratitudine, contribuendo alla crescita della consapevolezza emotiva ed etica.

Area civica
L'iniziativa educa alla cittadinanza attiva, stimolando l'attenzione ai bisogni del territorio e la partecipazione responsabile alla vita collettiva.

Area personale e identitaria
Attraverso l'esperienza del dono, gli studenti rafforzano l'autostima, il senso di efficacia personale e la consapevolezza delle proprie capacità, sviluppando un orientamento prosociale.

Fuori classe - la scuola per il futuro

Sede: Roma San Paolo
Corso di riferimento: IeFP
Filiera formativa (settore): Italiano per stranieri

Il progetto si configura come un percorso educativo multidisciplinare finalizzato a favorire l'integrazione linguistica, sociale e culturale degli studenti stranieri. L'iniziativa si è articolata in quattro aree principali: laboratorio linguistico di italiano per stranieri; laboratorio sportivo; laboratorio artistico-teatrale; visite guidate ludico-formative nella città di **Roma**. Attraverso queste attività, l'iniziativa ha promosso un apprendimento esperienziale, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle diversità.

Attività

Le attività hanno coinvolto complessivamente circa 50 studenti e studentesse, attraverso un approccio multidisciplinare capace di rispondere a bisogni linguistici, relazionali e culturali differenti. L'integrazione tra apprendimento formale e attività esperienziali ha favorito una partecipazione attiva e motivata da parte degli studenti.
Il progetto ha coinvolto principalmente:

→ **docenti**, impegnati nella progettazione e conduzione delle attività, con un ruolo chiave nel facilitare l'apprendimento linguistico e l'integrazione culturale

→ **studenti stranieri**, portatori di bisogni linguistici, culturali e sociali diversificati, che hanno rappresentato i principali beneficiari del percorso.

L'interazione tra questi attori ha contribuito alla costruzione di un ambiente educativo inclusivo e partecipativo.

La partecipazione alle attività ha favorito la creazione di un ambiente di apprendimento dinamico, in cui le differenze culturali e personali sono state riconosciute e valorizzate come risorsa. Il progetto ha contribuito a rafforzare il senso di appartenenza degli studenti e a sostenere percorsi di integrazione efficaci.

L'iniziativa promuove lo sviluppo della persona in diverse aree, con un approccio integrato:

Area linguistica e comunicativa
Rappresenta il nucleo centrale del progetto, attraverso lo sviluppo di competenze linguistiche di base e avanzate e il rafforzamento dell'autonomia comunicativa nella vita quotidiana.

Area sociale e relazionale
L'apprendimento linguistico è strettamente connesso alla capacità di partecipare alla vita sociale. Il progetto favorisce l'integrazione nel territorio, amplia le opportunità relazionali e contribuisce a ridurre l'isolamento, promuovendo competenze interculturali.

Area lavorativa e dell'autonomia personale
La conoscenza della lingua rappresenta uno strumento fondamentale per l'autonomia, facilitando l'accesso al lavoro e la comprensione di procedure, servizi e contesti quotidiani.

Area cognitiva
Le attività linguistiche ed esperienziali stimolano processi cognitivi complessi, potenziando memoria, attenzione, capacità di problem solving e pensiero critico.

Area identitaria e motivazionale
Il percorso contribuisce al rafforzamento dell'autostima, del senso di appartenenza e della fiducia nelle proprie capacità, valorizzando al contempo le storie personali e le culture di origine attraverso il confronto con gli altri.

2.5 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, permettendogli di 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.

Sono stato coinvolto nel Bistrot Sapere & 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.

Un allievo del CFP

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, viste 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

2.6 Orientamento

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

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.
Nel 2025 è stato avviato un nuovo progetto di supporto sociale promosso dalla Caritas diocesana – attraverso l'ente gestore Cooperativa Roma Solidarietà, in collaborazione con l'Associazione Centro Astalli ODV ed ENGIM San Paolo ETS. Il progetto S.A.V.E., acronimo di Sportelli Antidiscriminazione per persone vulnerabili a rischio di esclusione, presso ENGIM San Paolo ETS, ha offerto un aiuto concreto a 24 persone italiane e straniere in condizione di fragilità, attraverso un modello multidisciplinare e un lavoro di rete che valorizza le risorse territoriali esistenti. Grazie alla collaborazione tra Cooperativa Roma Solidarietà, Centro Astalli ODV ed ENGIM San Paolo ETS è stato possibile disporre di una rete di servizi che ha permesso di intervenire in modo efficace su diverse problematiche. L'obiettivo è garantire un percorso integrato di supporto, offrendo risposte personalizzate ai bisogni di ogni beneficiario.

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 2025

→ Profilazione delle aziende coinvolte nei percorsi di stage degli allievi dei corsi IeFP

→ Inserimento di 95 nuove aziende nella rete dei partner locali del CFP

2.7 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.

Di seguito alcune tra le Aziende più significative del nostro network:

→ Aldo Coppola - settore del benessere - Roma

→ Permè clinique - settore benessere - Roma

→ Ristorante "il Bolognese" - settore turistico - Roma

→ Ristorante Palazzo delle Esposizioni - settore turistico - Roma

→ U-Visionary Hotel - settore turistico - Roma

→ Gruppo Roscioli - settore turistico - Roma

→ Albanesi Il forno delle meraviglie - settore prod. agroalimentare - Roma

→ I.D.L. Elever Srl - settore elettrico - Roma

→ Installazioni Impianti Spa. - settore elettrico - Roma

→ Assistar - settore informatico - Roma

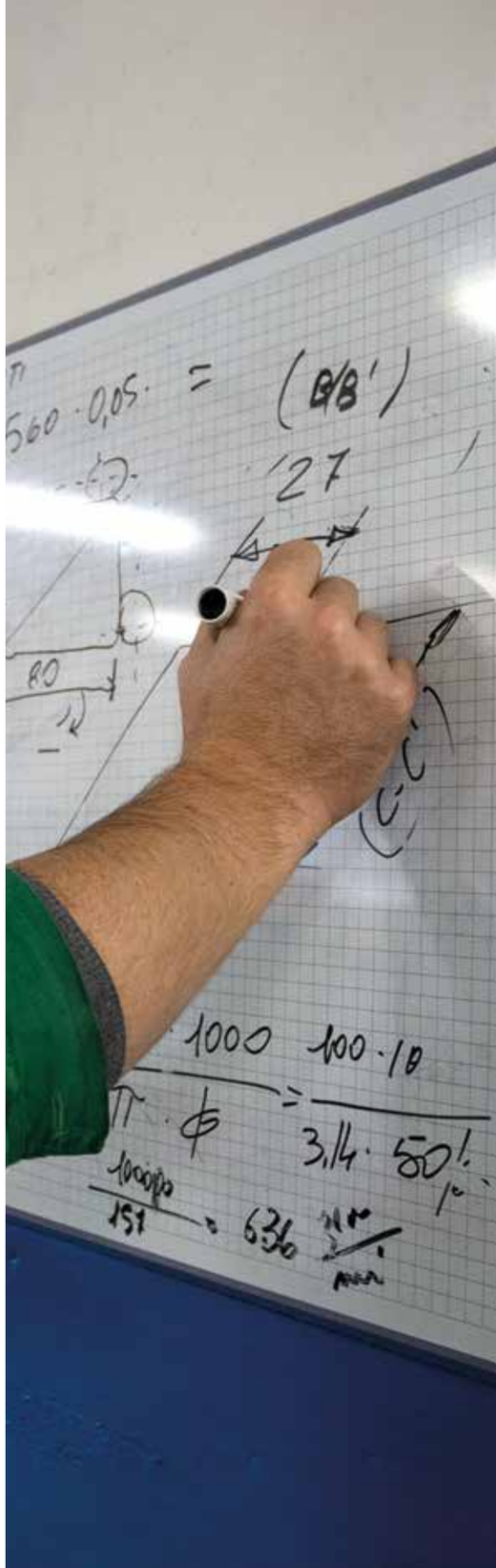
→ Ristorante Acquarossa - settore turistico - Viterbo

→ Frank's Pizza - settore turistico - Viterbo

→ Il vecchio orologio - settore turistico - Viterbo

→ Casa di cura Villa Rosa - settore sociosanitario - Viterbo

→ Casa di riposo R.S.A. Villa Serena - settore sociosanitario - Viterbo



Il Gruppo ENGIM

3.1 La nostra identità

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 i 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

I 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 e 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.

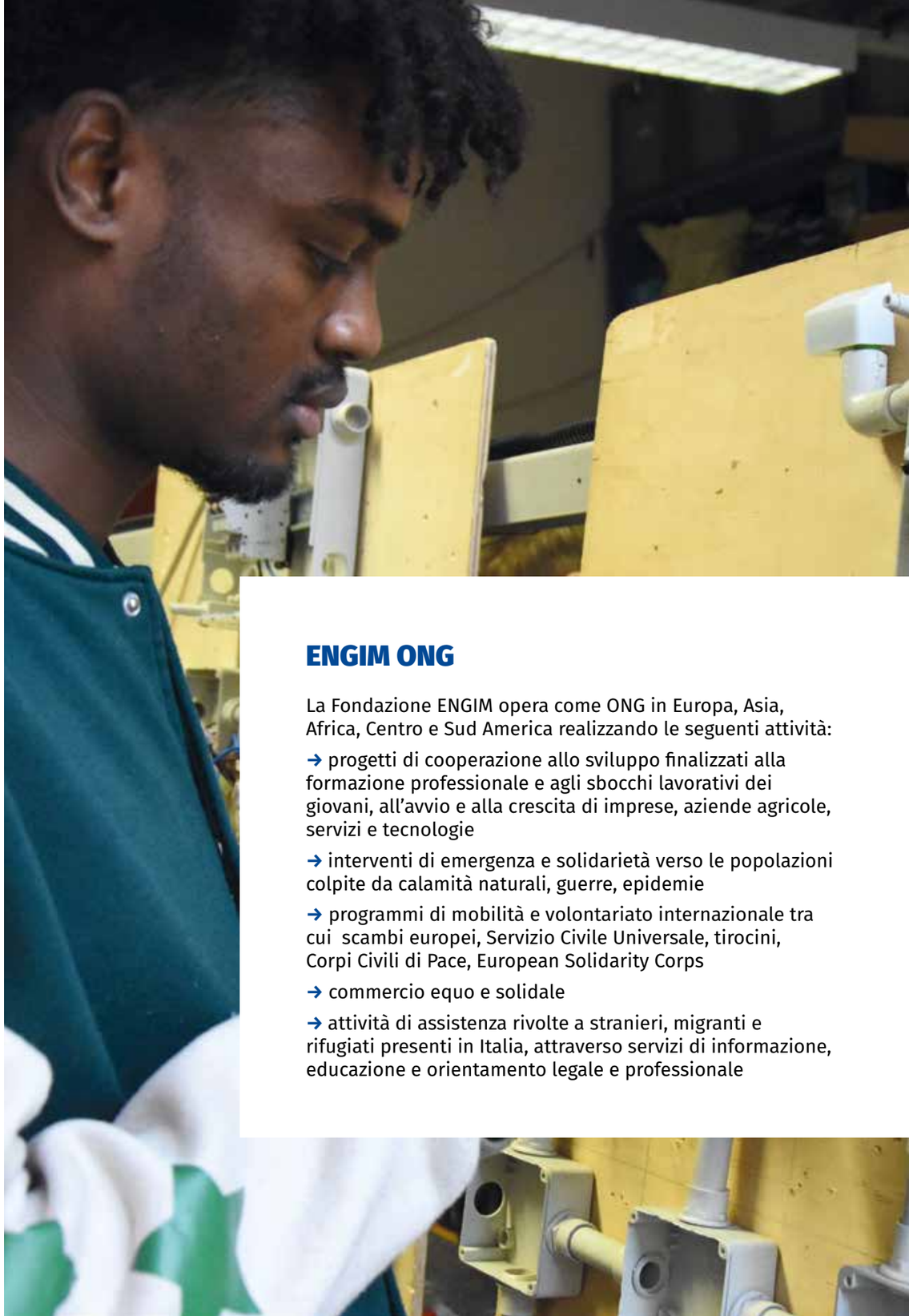
Servizi alle imprese

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 e analisi 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 n. 125/14.

*ENGIM opera grazie all'impegno quotidiano di **1.259 dipendenti e collaboratori. I volontari attivi in 15 Paesi sono 176**.*



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 tra cui scambi europei, Servizio Civile Universale, tirocini, Corpi Civili di Pace, European Solidarity Corps

→ commercio equo e solidale

→ attività di assistenza rivolte a stranieri, migranti e rifugiati presenti in Italia, attraverso servizi di informazione, educazione e orientamento legale e professionale

Cosa facciamo

Formazione professionale

774 corsi attivi

10.887 allievi giovani e adulti

8,5/10 livello gradimento

9.805 iscritti ai corsi di formazione professionale

1.082 iscritti ai corsi per lo sviluppo di competenze trasversali

1.719	675	1.043	3.402	4.048
ENGIM **Emilia Romagna**	ENGIM **Lazio**	ENGIM **Lombardia**	ENGIM **Piemonte**	ENGIM **Veneto**

82% allievi IeFP occupati a 2 anni dalla qualifica

83% allievi IeFP occupati a 2 anno dal diploma

Dipendenti e collaboratori

1.259 persone

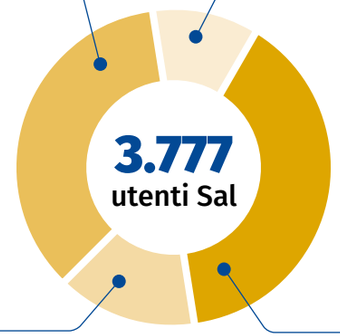
594 collaboratori

665 dipendenti

59% sono donne

83% ha un contratto a tempo indeterminato

Servizi al lavoro e alle imprese



35% (1.304) ENGIM Emilia Romagna

11% (412) ENGIM Lombardia

15% (586) ENGIM Veneto

39% (1.475 ENGIM Piemonte

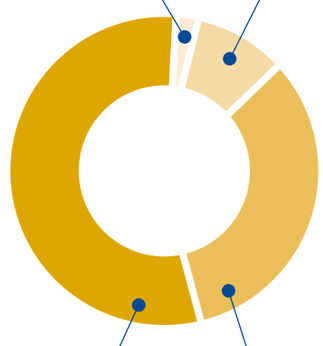
84 corsi per aziende

640 lavoratori iscritti

Cooperazione internazionale

106 progetti internazionali in 15 Paesi

167 volontari il 72% sono donne



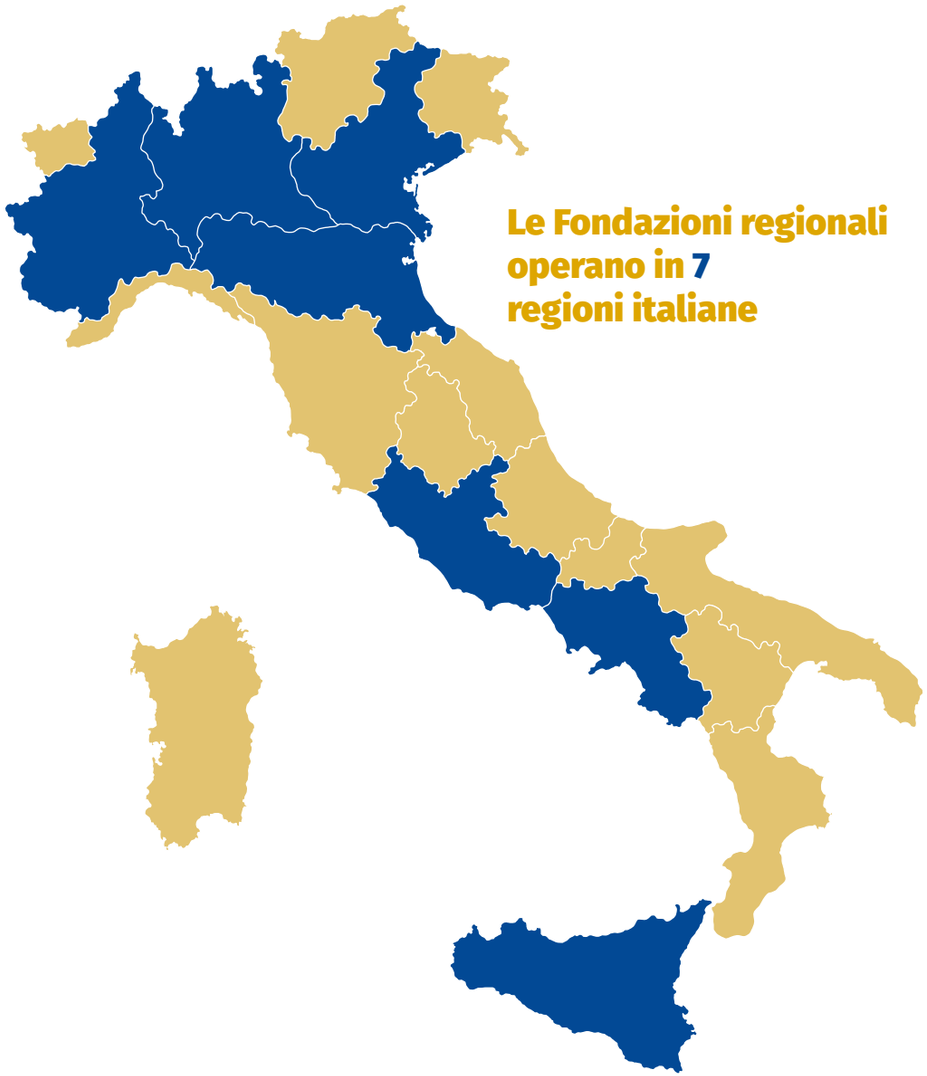
3% (3) emergenza e solidarietà

9% (10) formazione

55% (58) mobilità internazionale

33% (35) cooperazione allo sviluppo

Dove siamo



Le Fondazioni regionali operano in 7 regioni italiane

14 imprese formative
18 sportelli Sal
30 sedi formative

Fondazione	Località	Sedi formative*	Sportelli SAL	Imprese formative
ENGIM **Emilia Romagna** ETS	Cesena	1	1	2
	Forlì			1
	Ravenna	2	1	3
ENGIM **Lombardia** ETS	Brembate di Sopra	2	1	2
	Milano		1	
	Valbrembo	1		
ENGIM **Piemonte** ETS	Carmagnola	1		
	Chieri	1	1	
	Nichelino	1	1	1
	Pinerolo	1	1	1
	Sommariva del Bosco	1	1	
	Torino	2	2	2
ENGIM **San Paolo** ETS	Roma	2	1	1
	Viterbo	1		
	Napoli	1		
ENGIM **Veneto** ETS	Verona Chievo	1	1	
	Mirano	1	1	
	Monticello Conte Otto	1		
	Oderzo	1	1	
	Thiene	2	1	1
	Tonezza del Cimone	1		
	Treviso	1	1	
	Venezia	2	1	
	Vicenza	1	1	
	Villafranca di Verona	1		
Sicilia (ente affiliato a Fondazione ENGIM)	Agrigento	1		
	Totale	**30**	**18**	**14**

**Di cui 25 Centri di Formazione Professionale (CFP)*

Dove siamo

La Fondazione ENGIM opera come Ong in 15 Paesi

America

BOLIVIA	Ciudad De Montero 🟠
BRASILE	Ibotirama 🔴🟢🟠
	Porto Alegre 🟠
	São Luís 🟢
	Planaltina 🟢
	Rio de Janeiro 🟢
	Juazeiro 🟠
COLOMBIA	Medellín 🔴🟢🟠
	Ipiales 🟢🟠
ECUADOR	Quito 🟠
	Nueva Loja 🟢🟠
	Shushufindi 🟢
	Tena 🔴🟢🟠
	Alausí 🟢
	Ibarra 🟠
MESSICO	Aguas Calientes 🟠
	Hermosillo 🟠

🔵 Sede centrale | 🔴 Sede principale
🟢 Sede di progetto | 🟠 Sede di svolgimento SCU

Dove siamo

La Fondazione ENGIM opera come Ong in 15 Paesi

Europa

ITALIA	Roma 🔵🔴🟢🟠
	Torino 🔴🟢🟠
	Pinerolo 🟠
	Chieri 🟠
	Sommariva del Bosco 🟠
ALBANIA	Fier 🔴🟢🟠

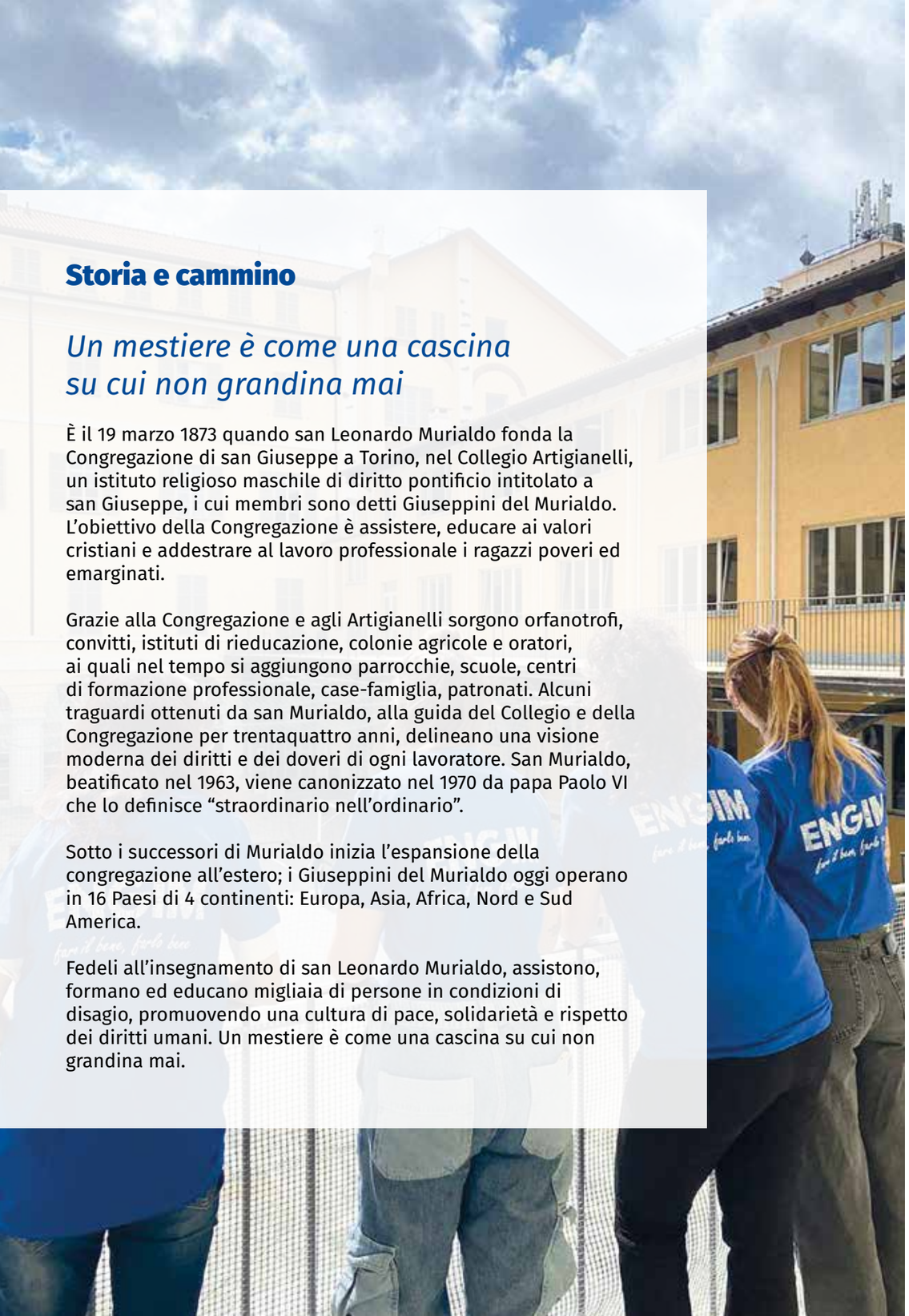
Asia

LIBANO	Beirut 🔴🟢
	Bekaa (Taanayel) 🟢
	Baabda 🟢
IRAQ	Qaraqosh 🟢

Africa

COSTA D'AVORIO	Sassandra 🟢
GUINEA-BISSAU	Bissau 🔴🟢🟠
	Bula 🟢
	Bafata 🟢
	Bolama 🟢
	Gabu 🟢
SIERRA LEONE	Lunsar 🔴🟢
KENYA	Embu Town 🟢🟠
	Kericho 🔴🟢
	Nairobi 🟢
MALI	Bamako 🔴🟢
	Regione di Mopti 🟢
	Regione di Kita 🟢
	Regione di Kayes 🟢
	Regione di Koulikoro 🟢
SENEGAL	Ronkh 🔴🟢
	Saint-Louis 🟢

🔵 Sede centrale | 🔴 Sede principale
🟢 Sede di progetto | 🟠 Sede di svolgimento SCU



Storia e cammino

Un mestiere è come una cascina su cui non grandina mai

È il 19 marzo 1873 quando san 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 san Murialdo, alla guida del Collegio e della Congregazione per trentaquattro anni, delineano una visione moderna dei diritti e dei doveri di ogni lavoratore. San 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 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. Un mestiere è come una cascina su cui non grandina mai.

Cronologia ENGIM

→ 1873
San Leonardo Murialdo fonda la Congregazione di San Giuseppe.

→ 1977
Nasce ENGIM.

→ 1987
Prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone.

→ 1988
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.

→ 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.

→ 2009
ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina.

→ 2014
Avvio attività di emergenza umanitaria.

→ 2015
Accreditamento ministeriale per i corsi di formazione del personale scolastico. Nasce Officina Ubuntu a Ravenna.

→ 2017
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
Apre Sanga-Bar, il bistrot dell'Inclusione a Thiene.

→ 2022
Si iscrive al RUNTS e acquisisce la qualifica di ETS.

→ 2023
Viene avviato il ristorante formativo Gerla Palestro a Torino.

→2024
Si avvia l'Osservatorio nazionale "Giovani e Futuro", destinato a diventare un appuntamento annuale e permanente.

→ 2025
Apre una nuova sede a Napoli, consolidando la presenza in una nuova regione.

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.

La nostra Mission

Costruiamo percorsi per accompagnare ogni persona verso la piena realizzazione individuale e professionale.

La 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 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 famigliare, 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.

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.

3.2 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.

L'azione che coinvolge e interroga i nostri stakeholder principali, i giovani allievi, è rappresentata dall'istituzione dell'Osservatorio nazionale permanente "Giovani e Futuro".

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.

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

Sistema produttivo e del lavoro

CHI SONO
Imprese
Associazioni di categoria
Centri per l'impiego e agenzie per il lavoro

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

Istituzioni e terzo settore

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

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Co-progettazione
Dialogo costante
Bilancio sociale
Sito web
Canali social

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
Volontari
Cooperanti

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Attività di formazione e aggiornamento
Riunioni periodiche
Newsletter
Rassegna stampa
Bilancio sociale
Intranet aziendale "Let's ENGIM"
Servizio Civile Universale
Corpi Civili di Pace
Sito web e Social media

giovani e futuro

OSSERVATORIO NAZIONALE

Fondazione ENGIM, ispirata dalle riflessioni emerse durante i lavori preparatori del Capitolo Provinciale dei Giuseppini del Murialdo, ha avviato nel 2024 un'iniziativa volta a mettersi «in ascolto del grido dei giovani e della terra, animati dallo Spirito, come fratelli e sorelle, apriamo nuovi cammini di speranza», con l'obiettivo di comprendere il loro rapporto con il lavoro, le aspettative future e il valore attribuito a questa dimensione. Attraverso un'indagine condotta da Community Research & Analysis, diretta dal prof. Daniele Marini e da Irene Lovato Menin, è emersa la necessità, per gli enti di formazione e per il mondo adulto, di accompagnare le nuove generazioni nella transizione lavorativa non solo sul piano professionale, ma anche nella costruzione di un significato più profondo e ideale del lavoro.

Dalla volontà di continuare a mappare i desideri e le aspettative dei giovani **è nato l'Osservatorio nazionale permanente "Giovani e Futuro"**, presentato ufficialmente presso la Sala degli atti parlamentari della Biblioteca del Senato "Giovanni Spadolini" a Roma il 2 febbraio 2026: non solo un centro di analisi, ma uno strumento attivo per monitorare le transizioni scuola-lavoro e i processi di inclusione sociale.

A fine marzo 2026 verrà avviata una nuova rilevazione che coinvolgerà allievi della IeFP, non solo ENGIM, oltre a un numeroso campione di controllo di studenti degli istituti superiori. **L'edizione 2025** ha evidenziato una difficoltà nei giovani nel prendere come figure di riferimento gli adulti di oggi, che appaiono perlopiù indeboliti nel loro ruolo di guida e mentori. L'edizione 2026 dell'indagine approfondirà dunque il tema delle relazioni, analizzando i legami nei diversi contesti sociali e il ruolo degli adulti come punti di riferimento.

I dati dell'edizione 2025 sono presentati nel volume "**Il futuro è il presente**", edito da Guerini e Associati, a cura di Daniele Marini, con i contributi di Irene Lovato Menin, del Presidente ENGIM padre Antonio Teodoro Lucente e del Direttore nazionale ENGIM Marco Muzzarelli.

Il Gruppo ENGIM: un'identità in movimento

A cura del
Direttore nazionale del Gruppo ENGIM
Marco Muzzarelli

Guardando al triennio appena concluso, il sentimento prevalente non è solo di soddisfazione, ma di una profonda e rinnovata consapevolezza.

ENGIM ha attraversato una metamorfosi che ci ha portato a non essere più una semplice somma di realtà regionali, pur eccellenti nei loro territori, ma un **Gruppo Unico**. Una Fondazione che oggi parla con una sola voce e si muove con una visione strategica nazionale e internazionale, capace di stabilizzare il proprio ruolo di protagonista nel panorama della formazione e dell'innovazione sociale. In questo cammino, che desidero ripercorrere insieme a voi, tre grandi direttrici hanno guidato la nostra evoluzione: la capacità di generare visione, la solidità della nostra organizzazione, e la forza delle nostre relazioni.

La prima area di questo nostro viaggio è indubbiamente quella dell'**Innovazione e della Visione**. In questi anni abbiamo smesso di pensare alla formazione come a una semplice sequenza di laboratori, trasformandola in un'esperienza di vita reale. La scommessa vinta delle Imprese formative ne è la prova tangibile: eravamo partiti con l'obiettivo ambizioso di averne almeno una in ogni regione e oggi ne contiamo oltre otto su tutto il territorio nazionale. Queste non sono "simulazioni", ma veri luoghi di *Work-Based Learning* dove giovani e adulti abitano il lavoro, dove sperimentiamo la certificazione delle micro-competenze e dove l'apprendimento permanente diventa un diritto accessibile a tutti.
Questa spinta innovativa si è intrecciata indissolubilmente con una nuova idea di internazionalizzazione. Per ENGIM, guardare oltre i confini non è più solo un riflesso della nostra storica anima di ONG, ma uno stile della nostra organizzazione: significa cercare partner europei per fare *advocacy* di alto livello e portare il nostro peculiare modello formativo ovunque operiamo. A dare sostanza a questa visione è intervenuto poi l'Osservatorio "Giovani e Futuro". Attraverso questo strumento siamo riusciti a intercettare quel "grido silenzioso" delle nuove generazioni che spesso rimane inascoltato, trasformando i loro sogni e le loro paure in dati e narrazioni con cui dialogare con i ministeri e le Commissioni europee. Tutto questo poggia su una carta d'identità che abbiamo finalmente scritto e condiviso: una vision e una mission animate da quattro scopi che mettono al centro lo sviluppo integrale della persona, il legame vitale con il territorio, la proiezione internazionale e, non ultimo, la cura e la passione di chi lavora con noi.

Proprio la cura di chi opera nel Gruppo ci introduce alla seconda area fondamentale: quella dell'**Organizzazione**. In un periodo segnato da sfide epocali, il nostro personale è aumentato costantemente, rispondendo con competenza alle nuove richieste del PNRR e del programma GOL. ENGIM è diventata la casa non solo dei ragazzi in obbligo formativo, ma di tutti quegli adulti che cercano un riscatto nel mondo del lavoro. Per sostenere questa crescita, abbiamo trasformato il concetto di benessere lavorativo in un sistema di Welfare aziendale nazionale solido e strutturato, che oggi garantisce supporto economico e servizi a tutti i nostri collaboratori in Italia. Abbiamo voluto legare i premi di risultato a indicatori di performance trasparenti e personalizzati, affinché ogni persona si senta partecipe di un miglioramento continuo che genera valore per tutti. Ma un'organizzazione moderna deve essere anche una "casa di vetro": per questo abbiamo potenziato ogni livello di controllo, dalla revisione legale agli organismi di vigilanza, rendendo il rigore amministrativo — un tempo vissuto come un obbligo del Fondo Sociale Europeo — un tratto distintivo della nostra serietà gestionale. Per alimentare questo motore, abbiamo investito in una formazione interna che oggi è una vera e propria infrastruttura strategica, culminata nella nascita della nostra Academy dedicata al management. Formare i nostri quadri significa investire sulla "cinghia di trasmissione" del Gruppo, garantendo che i valori dei nostri Consigli direttivi arrivino intatti e vibranti fino alle aule e ai laboratori.

Infine, questo sforzo interno si è riflesso esternamente nella terza area, quella delle **Relazioni**. Negli ultimi anni, ENGIM ha assunto un ruolo di pensiero all'interno di EfVET, la più grande associazione europea degli enti di formazione. La nostra presenza si è evoluta: non siamo più semplici osservatori in cerca di networking, ma promotori di un modello di "impresa formativa" e "well-being" che ambisce a diventare un punto di riferimento per l'intero panorama europeo. Questa autorevolezza si è tradotta in Italia nella Vicepresidenza di CONFAP e nella presenza nel Consiglio direttivo di FORMA, segni inequivocabili di come il nostro Gruppo sia oggi ascoltato e stimato quale pilastro delle politiche attive del lavoro. Forti di una presenza decennale in 15 Paesi nel mondo, abbiamo recentemente esteso i nostri confini verso nuovi orizzonti, dal Canada al Marocco, dall'Egitto all'Ucraina. La nostra crescita si consolida attraverso la collaborazione costante con partner globali come ETF e l'ILO (Nazioni Unite), insieme ai quali definiamo i nuovi paradigmi del lavoro e della Formazione professionale. Tutto questo è stato possibile anche grazie a una rivoluzione nel nostro modo di comunicare e fare advocacy: oggi, quando un ministero o uno stakeholder internazionale chiede la nostra collaborazione, lo fa perché vede in ENGIM un'organizzazione solida, trasparente e portatrice di un pensiero pedagogico originale, a conferma della nostra credibilità istituzionale.

Guardando a questo Bilancio sociale 2025, vedo il ritratto di un'organizzazione che ha avuto il coraggio di evolvere senza tradire le proprie origini. Innovazione, organizzazione e relazioni sono i fili con cui stiamo tessendo il futuro della formazione professionale. Non abbiamo ancora finito di costruire, ma i passi compiuti ci dicono che la direzione è quella giusta: quella di un Gruppo Unico che, con passione e rigore, continua a scommettere sul talento delle persone e sulla speranza dei giovani.

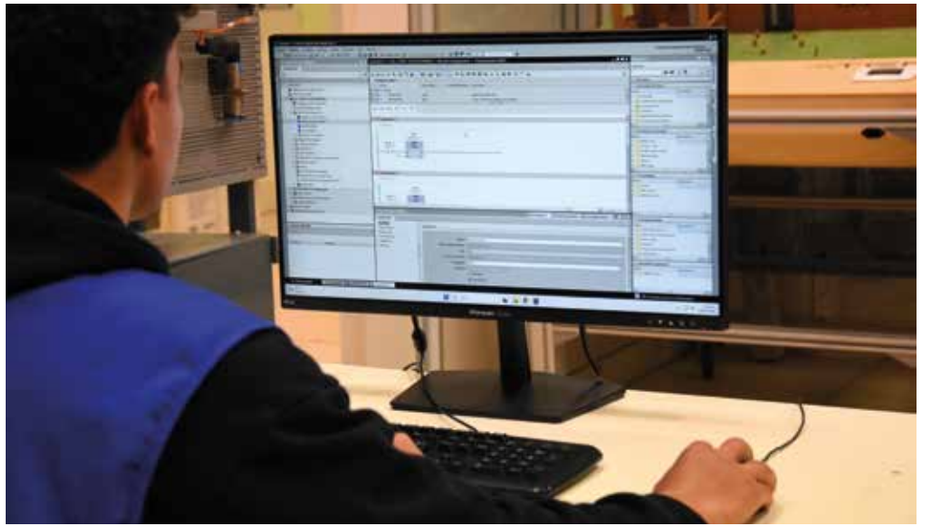
Il futuro ci attende, e noi vi andiamo incontro con la sicurezza di chi sa da dove viene e, soprattutto, sa dove vuole arrivare.

3.3 Strategia e obiettivi

Obiettivi strategici ENGIM 2025 - 2028

La strategia nazionale per il triennio 2025/28 di ENGIM si articola in obiettivi e relativi output definiti a partire dagli scopi di ENGIM. Si tratta di una nuova riorganizzazione delle aree strategiche finalizzata a tradurre i valori della nostra identità e della nostra mission in obiettivi concreti, garantendo che ogni azione sia coerente con la nostra vision.

Di seguito vengono descritti nel dettaglio gli obiettivi perseguiti e le azioni messe in campo al fine di realizzare i quattro scopi di ENGIM.



Scopo 1.
Valorizziamo la crescita integrale della persona

Obiettivo 1.1

Consolidare l'Osservatorio permanente "Giovani e Futuro"

Azioni 1.1

- Definire gli interlocutori per la costruzione dell'Osservatorio.
- Definire i contenuti della ricerca e le aree da monitorare.
- Pubblicazione annuale sul tema.
- Approfondire le storie dei giovani.
- Diffusione del modello ENGIM attraverso i contenuti dell'Osservatorio.

Obiettivo 1.2

Accompagnare la vocazione al lavoro dei nostri utenti per lo sviluppo integrale della persona

Azioni 1.2

- Sperimentazione di attività di aggregazione extrascolastica.
- Sperimentazione di percorsi educativi in spazi non formali della Comunità Educante.
- Sperimentazione di Aule Tematiche.
- Creazione di modelli condivisi di accompagnamento integrale della persona

Obiettivo 1.3

Accompagnare e dialogare con i nostri utenti anche dopo il termine del percorso formativo

Azioni 1.3

- Iniziative di coinvolgimento di aziende ed ex allievi in un evento annuale.
- Analisi degli inserimenti lavorativi a 2 anni dalla qualifica.
- Verificare il gradimento dei Servizi al Lavoro.

Obiettivo 1.4

Sperimentare iniziative di aggregazione a partire dall'esperienza del Campo Nazionale

Azioni 1.4

- Almeno 2 attività aggregative di una giornata per tutti i ragazzi del Campo Nazionale.

Scopo 2.
Tessiamo relazioni e reti

Obiettivo 2.1

Consolidare e diffondere l'identità di ENGIM (Scopi e Vision) esternamente

Azioni 2.1

- Elaborazione delle mission regionali e definizione delle missioni comuni.
- Dedicare momenti di formazione interna alla diffusione di Vision e Scopi.
- Elaborazione di un documento che specifichi Vision e Scopi utilizzando la tecnica dello Storytelling.
- Rielaborazione del modello del Bilancio Sociale nelle fondazioni regionali.

Obiettivo 2.2

Ampliare ed estendere gli standard di Eccellenza internazionali

Azioni 2.2

- Applicare gli indicatori EU dei centri di formazione di eccellenza ISATCOVE.
- Avvio del processo ISATCOVE in un centro per fondazione regionale.
- Avviare in ogni sede iniziative di formazione per le imprese.
- Definizione dei temi e degli indicatori essenziale per tutti i centri.

Obiettivo 2.3

Esplorare nuove strategie per il supporto finanziario degli Enti di Terzo Settore

Azioni 2.3

- Ridefinire il ruolo del fundraising su aree "SpinOff" come l'Osservatorio.
- Entrare in relazione con soggetti industriali nella loro attività di CSR.
- Approfondire con soggetti bancari il tema della Finanza per il Terzo settore.
- Ridefinire le prospettive del 5x1000 e della raccolta fondi.

Obiettivo 2.4

Consolidare le iniziative per la transizione digital e green (twin transition)

Azioni 2.4

- Applicazione delle elaborazioni del gruppo di lavoro sull'impatto dell'IA nelle attività formative.
- Elaborazione di indicatori della sostenibilità delle nostre sedi anche sugli indicatori ISATCOVE.
- Misurazione degli standard di Sostenibilità.

Scopo 3.
Promuoviamo una nuova cultura per la formazione

Obiettivo 3.1

Processo di estensione e internazionalizzazione per una leadership di ENGIM a livello nazionale/EU/extra EU

Azioni 3.1

- Progettare una esperienza al di fuori dell'EU.
- Presenza attiva a livello nazionale ed EU.
- Consolidare la presenza nel Sud Italia.
- Scambio di best practices per l'Eccellenza.
- Costruzione di Alleanze strategiche.
- Rafforzamento e leadership nella mobilità e nella progettazione EU.
- Definizione del Catalogo Visite per allievi e formatori.

Obiettivo 3.2

Diffondere la voce dei giovani attraverso le presentazioni dell'Osservatorio

Azioni 3.2

- Presentazione in tre luoghi in Italia dell'Osservatorio e a Bruxelles.
- Pubblicazione tematica.

Obiettivo 3.3

Consolidare il ruolo attivo nell'ambito della Cittadinanza Globale

Azioni 3.3

- Elaborazione di una analisi di contesto relativa ai flussi migratori.
- Avvio di una sperimentazione di Accoglienza e Formazione nei flussi migratori attraverso la nostra ONG.
- Presenza e partecipazione alle elaborazioni nazionali.
- Consolidamento e creazione di alleanze strategiche con attori Pubblici e Privati.

Scopo 4.
Alimentiamo in tutti i lavoratori di ENGIM la passione

Obiettivo 4.1

Diffondere e sperimentare il nuovo modello di Obiettivi e Welfare ENGIM

Azioni 4.1

- Mappatura delle competenze.
- Analisi di clima organizzativo permanente.
- Presidiare e rinnovare costantemente i processi di formazione interna.
- Assegnazione di indicatori e obiettivi incrementali al 90% del personale.

Obiettivo 4.2

Avviare iniziative di formazione interna condivisa e inter-regionale

Azioni 4.2

- Avviare l'implementazione di una Summer School itinerante per tutti i formatori e coordinatori.
- Ridurre i Cantieri ENGIM on line per avviare i Cantieri in presenza.
- Stabilizzare la formazione dei neo assunti.

Obiettivo 4.3

Avviare una Academy formativa interna per i ruoli di responsabilità

Azioni 4.3

- Formazione su obiettivi incrementali ed indicatori di performance.
- Formazione sui modelli di condivisione della leadership.

Obiettivo 4.4

Avviare iniziative di presidio ed azione sul clima organizzativo

Azioni 4.4

- Output non ancora specificati.

Indicatori di prestazione

Il Gruppo ENGIM ha scelto di dotarsi di un nuovo strumento per rafforzare la propria capacità di rispondere alle sfide sociali che le competono in quanto Ente del Terzo Settore. Si tratta di un cambiamento significativo, nato dalla volontà di rileggere e migliorare prassi consolidate per perseguire con maggiore efficacia obiettivi che hanno un impatto diretto sulle persone e sulle comunità.

Al centro di questa visione vi è la persona. È infatti grazie al contributo quotidiano di ciascun collaboratore che l'Ente realizza la propria missione educativa e sociale.

Per questo motivo diventa fondamentale che ogni collaboratore sia consapevole del valore che genera: grazie a **indicatori di prestazione**, chiari e condivisi, ciascuno potrà comprendere come il proprio impegno contribuisce concretamente alla qualità del servizio educativo, all'inclusione sociale, all'innovazione organizzativa e alla crescita dell'ente.

Sulla base dei propri obiettivi strategici, ENGIM ha individuato degli **obiettivi incrementali di risultato** che rappresentano i principali traguardi annuali da perseguire e il riferimento comune per tutta l'organizzazione, permettendo di costruire un **sistema coerente tra la missione dell'Ente, risultati attesi e contributo delle singole persone**.

In questo quadro, gli indicatori rappresentano uno **strumento di traduzione operativa degli obiettivi strategici**: consentono di rendere visibile e riconoscibile il contributo individuale, favorendo maggiore consapevolezza, equità e condivisione degli obiettivi organizzativi.

Il sistema premiante si fonda su una logica di corresponsabilità tra dimensione collettiva e dimensione individuale. Il raggiungimento degli obiettivi personali è infatti collegato al conseguimento degli obiettivi dell'Ente: ciò rafforza l'idea che i risultati siano il frutto di un impegno condiviso e che il contributo individuale acquisti pieno significato all'interno del risultato complessivo dell'organizzazione.

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.

Le imprese formative ENGIM in Italia sono 14 e sono presenti in 5 regioni.

La struttura organizzativa si caratterizza inoltre per una significativa presenza di giovani professionisti, con 15 dipendenti di età inferiore ai 50 anni.

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.

Le imprese formative ENGIM

→ **BarLAB**
Nichelino
bar formativo

→ **Bar Fermi**
Torino
bar formativo

→ **BARtigianelli**
Torino
laboratorio-bar

→ **Food Culture & Love Truck**
Brembate di Sopra
scuola-impresa itinerante di ristorazione e catering

→ **Info&Co**
Brembate di Sopra
scuola-impresa di agroalimentare

→ **KeBuono**
Fier (Albania)
pasticceria sociale

→ **La bottega di Leo**
Pinerolo
bottega formativa

→ **Officina Re.Bike**
Cesena
ciclofficina sostenibile e solidale

→ **Officina Ubuntu**
Ravenna (3 sedi), Cesena, Forlì
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.

Progetti speciali e innovazioni

Microcredenziali in ENGIM

Le microcredenziali rappresentano una nuova frontiera per il riconoscimento delle competenze: più trasparente, più accessibile, più vicina alle persone.

ENGIM promuove il riconoscimento di tutte le competenze, anche quelle acquisite in contesti non formali, attraverso le **microcredenziali**: strumenti innovativi, flessibili e riconoscibili che valorizzano soprattutto le competenze trasversali.

Il progetto europeo **MIC4VET**, di cui ENGIM è stato capofila, ha permesso di sviluppare un modello modulare e personalizzato per certificare queste abilità, sperimentato in diversi contesti formativi e sociali (dalla formazione professionale al Servizio civile, fino ai percorsi di accoglienza e apprendimento della lingua italiana per migranti). **Un modello pensato per aiutare giovani e adulti a orientarsi, crescere e riconoscere il valore dell'apprendimento**.

Il cuore della sperimentazione di ENGIM si è concretizzato nell'applicazione del modello di valutazione delle competenze trasversali in diversi contesti educativi e formativi, in particolare su due competenze chiave: il lavoro di squadra e la flessibilità/adattabilità.

In ogni percorso, il modello è stato adattato in base alle esigenze degli utenti coinvolti, prevedendo momenti di autovalutazione, la redazione di un piano di sviluppo individuale, l'osservazione da parte dei tutor e il rilascio digitale di una microcredenziale tramite piattaforma digitale. I risultati mostrano un impatto positivo sia sui partecipanti, che hanno rafforzato la motivazione e il riconoscimento delle proprie capacità, sia sui formatori, che hanno adottato un approccio più strutturato alla validazione delle soft skill.

I Care

I CARE-Cambiare Accompagnare Riscoprire Esperienze è un progetto ENGIM selezionato da "Con i Bambini" nell'ambito del "Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile" e cofinanziato da JP Morgan Chaise in collaborazione con la Fondazione Con il Sud.

L'intervento nasce dall'esperienza di ENGIM nella formazione e nell'accompagnamento al lavoro, e mira a offrire opportunità di transizione scuola-lavoro a giovani tra i 14 e i 19 anni in condizioni di fragilità educativa, abbandono e/o rischio dispersione scolastica.

Le attività poggiano su due pilastri sperimentali di ENGIM: l'esperienza di apprendimento in contesto reale (impresa formativa NON simulata), e il mentoring individualizzato dei ragazzi operato da un Tutor di Sviluppo Professionale.

Nel 2025 la sperimentazione ha proseguito sia a Roma e a Torino con attività di sviluppo di competenze trasversali e tecniche con l'obiettivo di prevenire il rischio di dispersione scolastica ed intercettare giovani in già in *drop out*.
I giovani raggiunti sono stati circa 250.

Il progetto ha inoltre rafforzato la collaborazione tra enti territoriali, potendo così contare su interventi multisettoriali capaci di agire in maniera efficace in base alle differenti esigenze che emergono dai giovani.
L'azione del progetto continua a essere fondata sui seguenti obiettivi:

→ CAMBIARE
valorizzazione delle competenze trasversali promuovendo un cambiamento nel contesto.

→ ACCOMPAGNARE
promozione della consapevolezza personale dei giovani, affiancandoli nella scoperta e nella valorizzazione delle proprie potenzialità e passioni.

→ RISCOPRIRE ESPERIENZE
promozione della consapevolezza professionale dei giovani, "imparare facendo", con esperienze di apprendimento in contesto lavorativo reale, nelle imprese formative ENGIM e in quelle della rete.

Digital Corner

Partner: Fondazione ENGIM, Associazione Nuovi Lavori (ANL), WeCanJob, TOP-IX

Il progetto Digital Corner si è concluso a dicembre 2025. Le attività sono state sostenute dal "Fondo per la Repubblica Digitale – Impresa sociale" e hanno avuto l'obiettivo di migliorare le competenze digitali di adulti disoccupati nella fascia d'età 34-50 anni, al fine di combattere la "disoccupazione tecnologica" e accompagnare il loro ingresso o reingresso nel mondo del lavoro grazie all'acquisizione di competenze tecniche più aggiornate.

I 175 beneficiari, residenti nelle regioni Piemonte, Veneto e Lazio, sono stati coinvolti sulla base di criteri mirati a massimizzare le loro possibilità occupazionali e hanno avuto l'opportunità di frequentare percorsi formativi gratuiti e strutturati per sviluppare competenze digitali di livello medio, medio-avanzato o avanzato: dalla microformazione di 26 ore, mirata a integrare competenze digitali in ambito sanitario, fino a percorsi più specifici di 120 ore, erogati in presenza, da remoto o in modalità mista.
Grande rilievo è stato attribuito alla formazione sulle soft skill e sulle life skill for success, competenze ormai decisive per trovare un lavoro adeguato alle proprie attitudini e potenzialità.

Il decalogo del buon formatore digitale

L'intelligenza artificiale rappresenta una grande opportunità per innovare la formazione professionale, rendendola più efficace, personalizzata e inclusiva, ma richiede un'integrazione consapevole all'interno di un solido quadro pedagogico.
Non basta introdurre la tecnologia: è fondamentale formare i docenti anche sul piano etico, metodologico e comunicativo, mantenendo al centro la relazione educativa.

L'IA può supportare la didattica attraverso contenuti adattivi e strumenti di sintesi e simulazione, favorendo partecipazione, personalizzazione e inclusione, soprattutto per studenti con bisogni diversi. Allo stesso tempo, è essenziale promuoverne un uso critico e responsabile, sviluppando pensiero riflessivo e consapevolezza delle implicazioni etiche.

In questa prospettiva, Fondazione ENGIM, con il supporto di Social Warning, nel corso dell'anno 2024/2025 ha sviluppato un percorso rivolto ai formatori, con l'obiettivo di integrare in modo consapevole il digitale e l'intelligenza artificiale nelle aule. Il frutto di questo lavoro è stato raccolto nella pubblicazione ***IA e formazione professionale***, un decalogo di linee guida per accompagnare i docenti nell'uso efficace dell'IA.

I punti chiave riguardano: la centralità della relazione educativa; la formazione continua dei docenti; l'integrazione dell'IA in un quadro pedagogico chiaro; la promozione del pensiero critico e dell'etica digitale; l'uso dell'IA come supporto – e non come sostituto – dell'insegnante; la personalizzazione dei percorsi di apprendimento; l'inclusione e l'accessibilità; la trasparenza nell'uso degli strumenti; la tutela della privacy e dei dati; lo sviluppo di una cittadinanza digitale consapevole.

Parole Incontrosenso: un nuovo vocabolario della formazione professionale

Partecipazione, mutualità, futuro, antirazzismo: sono alcune delle parole che compongono *Parole Incontrosenso. Per un nuovo vocabolario della formazione professionale* edito da Erikson**, un vocabolario «controcorrente» della formazione professionale** che accompagna il lettore... dalla Z alla A.

Il libro è costruito attorno a 26 parole chiave (dalla Z alla A) ed è pensato per formatori e formatrici, offrendo strumenti e attività per aiutare i giovani a diventare cittadini attivi, consapevoli e responsabili.

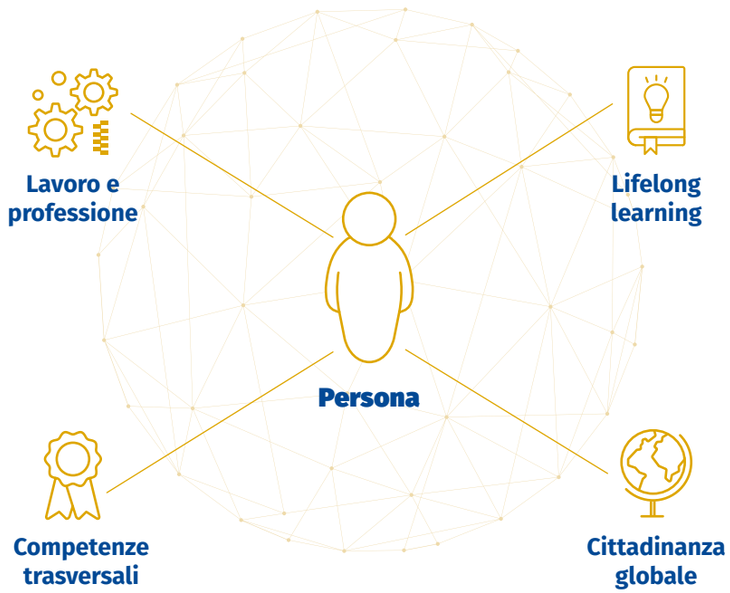
Attraverso laboratori e proposte pratiche, il volume punta anche a creare ambienti educativi inclusivi e accoglienti, promuovendo il valore della convivenza e dell'inclusione.
Si rivolge sia ai formatori alle prime armi sia a professionisti esperti che desiderano rileggere il proprio ruolo.

3.4 Sviluppo integrale e integrato

ENGIM opera ponendo al centro la valorizzazione dell'unicità della persona, delle sue esperienze e aspirazioni, con l'obiettivo di favorirne la piena realizzazione attraverso percorsi formativi e lavorativi. Lo scopo è generare un impatto positivo nella società, formando cittadini consapevoli, soddisfatti e orientati al bene comune, promuovendo uno sviluppo sia integrale sia integrato.

Per **sviluppo integrale** si intende la presa in carico diretta della persona (giovani, adulti, soggetti vulnerabili, migranti, ecc.) nelle diverse fasi della vita, attraverso servizi che spaziano dalla formazione all'inserimento lavorativo e sociale, in contesti nazionali e internazionali. Questi servizi si sviluppano in quattro aree di intervento: Lavoro e professione, Competenze trasversali, Lifelong learning e Cittadinanza globale.

Lo **sviluppo integrato** si focalizza sulla costruzione di reti e collaborazioni con partner locali e globali, per intervenire non solo sulla persona ma anche sul contesto in cui vive. Attraverso le sue iniziative e attività di advocacy, ENGIM contribuisce a creare un sistema più inclusivo, capace di accogliere e valorizzare le persone, permettendo loro di esprimere il proprio potenziale e partecipare attivamente alla comunità, a livello locale e globale.



3.4.1 Il modello educativo

Il modello educativo ENGIM si configura come un percorso di crescita che **promuove lo sviluppo integrale e integrato delle persone**.

È come un poliedro in cui ogni faccia, unica e interconnessa, rappresenta un'opportunità che va oltre l'acquisizione delle sole competenze tecniche, abbracciando anche la dimensione valoriale.

Il nostro modello educativo è come un poliedro a otto facce:

1. Sviluppo Integrale

ENGIM promuove uno sviluppo integrale della persona mettendola al centro di un percorso educativo continuo, ispirato ai valori umani e alla missione di San Leonardo Murialdo.

2. Lavoro

ENGIM promuove l'inclusione lavorativa e l'innovazione formativa per giovani, offrendo esperienze pratiche che sviluppano competenze e facilitano la transizione al lavoro. Strumenti come le imprese formative e l'apprendistato permettono di acquisire competenze in contesti reali ma protetti, facilitando l'ingresso nel mondo del lavoro, anche a persone fragili. Il modello integra formazione in aula ed esperienza in azienda (sistema duale), con attenzione a competenze digitali, sostenibilità e orientamento professionale.

3. Sviluppo Integrato

ENGIM promuove lo sviluppo integrato della persona attraverso una rete educativa e sociale che valorizza il territorio, rafforza le comunità e accompagna i percorsi di vita. Costruisce alleanze con famiglie, istituzioni e partner nazionali e internazionali, creando un ecosistema di relazioni che sostiene i giovani, soprattutto i più vulnerabili, e favorisce un sistema inclusivo.

4. Service Learning

Metodo pedagogico che unisce formazione e impegno sociale, trasformando l'apprendimento in un'esperienza concreta di cittadinanza attiva. Gli studenti partecipano a progetti reali che rispondono ai bisogni della comunità, sviluppando competenze tecniche, relazionali e civiche, oltre a responsabilità, solidarietà ed empatia. Il percorso si articola in tre fasi: Pre-Service (analisi dei bisogni e pianificazione), Service (attività pratiche con osservazione dell'impatto) e Post-Service (valutazione e consolidamento dell'apprendimento).

5. Inclusione

Per ENGIM, l'inclusione è un pilastro fondamentale per promuovere equità sociale, autonomia e integrazione lavorativa di persone in condizioni di fragilità. L'Ente opera attraverso reti territoriali, collaborazioni con enti e associazioni, Servizi al lavoro per orientamento e accompagnamento all'occupazione, e formazione gratuita per disoccupati e categorie svantaggiate, sviluppando competenze professionali e personali.

6. Intergenerazionalità

ENGIM offre percorsi di formazione continua per adulti e imprese, aggiornando competenze professionali in ambiti come informatica, ristorazione, lingue e contabilità, per favorire riqualificazione e crescita nel mercato del lavoro. Per le imprese, l'Ente propone corsi flessibili, consulenza, scouting e supporto nell'attivazione di tirocini, apprendistati e finanziamenti, potenziando lo sviluppo organizzativo e l'inserimento lavorativo.

7. Internazionalizzazione

ENGIM promuove competenze globali e interculturali attraverso mobilità internazionale, progetti europei e cooperazione con partner nazionali e internazionali. I programmi, finanziati anche da ERASMUS+, offrono opportunità formative a studenti, docenti e personale, sviluppando abilità tecniche, occupabilità transfrontaliera e cittadinanza globale. Come ONG, ENGIM realizza progetti di formazione, sviluppo economico, emergenza e solidarietà in Europa, Asia, Africa e Americhe, supportando anche migranti, rifugiati e il commercio equo. L'internazionalizzazione si concretizza in iniziative come il piano di mobilità "Let's Go ENGIM" e il progetto "Regione 4.7".

8. Revisione di Vita

ENGIM adotta il metodo della "Revisione di Vita" elaborato da Joseph Cardijn, fondatore della GiOC, strumento educativo che guida e orienta i giovani verso scelte concrete attraverso tre fasi di analisi della realtà: Vedere (racconto e analisi approfondita di fatti di vita quotidiani, situazioni personali o sociali, scelte da intraprendere); Valutare (riflessione per scegliere azioni concrete); Agire (progettazione e realizzazione responsabile delle scelte).

3.4.2 Wellbeing

Le strategie di azione di ENGIM tendono a focalizzarsi soprattutto sul tema del Wellbeing, il **"benessere" come concetto globale**, che comprende sia i bisogni dei beneficiari che quelli degli operatori della Formazione professionale.

ENGIM declina il concetto di benessere dei beneficiari attraverso molteplici dimensioni interconnesse: lo sviluppo di percorsi educativi di qualità e adeguato alle esigenze del mondo del lavoro e alle capacità di ognuno, in cui si creano basi per la crescita; la creazione di ambienti accoglienti che promuovano fiducia, sostegno e inclusione, garantendo la creazione di skill emotive e trasversali fondamentali; l'integrazione sociale e l'accompagnamento nel mondo del lavoro, che sottolinea l'importanza di costruire legami significativi all'interno della comunità di apprendimento e del mercato del lavoro.

Il benessere dei lavoratori dell'IeFP è altrettanto cruciale e sfaccettato. Per ENGIM, questo si traduce in una combinazione di aspetti professionali, come le opportunità di sviluppo, elementi occupazionali, come incentivi e formazione continua, e dimensioni personali, focalizzandosi sulla soddisfazione lavorativa e sulle relazioni collegiali.

Questo **approccio olistico al benessere** riconosce che la salute del sistema di IeFP dipende dal sostegno a coloro che apprendono e a coloro che insegnano, creando un ambiente in cui tutti possano prosperare e raggiungere il loro pieno potenziale.

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 psicofisico 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 psicofisico 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.

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 ENGIM**. Il nome nasce dall'idea che abbiamo del nostro Ente: un cantiere sempre aperto per elaborare obiettivi e programmare il loro raggiungimento. Il perno della formazione rivolta ai nostri allievi è l'innovazione, la stessa che guida l'offerta formativa pensata per favorire la crescita professionale di docenti e tutor.

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 coprogettazione di tutti i collaboratori.**

Gli incontri sono suddivisi per area e si tengono online per favorire la maggiore partecipazione possibile di tutte le sedi ENGIM. Al termine di ogni incontro ciascun partecipante consegue l'**Open Badge** per l'attestazione delle competenze.

L'edizione 2025/2026del Cantiere ENGIM presenta alcune novità: due dei quattro macro-percorsi di questo anno formativo, sono in modalità *blended* (apprendimento misto)!

"IA - Intelligenza artificiale per tutti: come sviluppare una competenza trasversale per il futuro e per il lavoro": durata 10 ore, online.

"Le parole sono importanti: un linguaggio da utilizzare, un ambiente da creare, un confronto da costruire in modo inclusivo": durata 10 ore, *blended*.
"Evoluzione del mercato del lavoro in Italia ed in Europa: sfide ed opportunità future": durata 6 ore, online.

"L'arte di trasformare le divergenze: una gestione creativa e costruttiva dei conflitti nel contesto lavorativo": durata 10 ore, *blended*.

Summer School ENGIM

Nel mese 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'8 all'11 luglio al Collegio Artigianelli di Torino la Summer School **2025** ha condotto i partecipanti in "Prospettive Internazionali e percorsi di innovazione per scenari futuri". Sono state giornate di lavoro condiviso **sui temi dell'internazionalizzazione e del wellbeing**.

Da segnalare la giornata presso la sede dell'ITC-ILO per elaborare insieme strategie future, e l'evento "Prospettive sul futuro della formazione professionale. Innovazioni, tendenze e cambiamenti nella FP", aperto al pubblico per riflettere su cosa ci aspetta nel mondo della formazione e del lavoro. Un confronto stimolante su competenze, orientamento e nuovi scenari educativi. Il panel internazionale è stato condotto da Stefano Merante (ITC-ILO) che ha accompagnato gli speaker a immaginare la FP nel 2035: uno sguardo prospettico su come potrebbe cambiare la formazione professionale nei prossimi dieci anni, in Italia, in Europa e nel mondo.

Sono intervenuti: Gianni Bocchieri (Regione Piemonte), Paolo Nardi (EfVET) e Amir Radfar (UNHCR). A Priscilla Gatonye (UNESCO-UNEVOC) e Giuseppina Tucci (OBESSU) è stato affidato il panel tematico su giovani, NEET e donne, con un focus su inclusione, resilienza e partecipazione nel sistema di formazione tecnica e professionale. Si è concluso con un confronto tra il mondo delle imprese e quello della formazione grazie alla presenza dell'imprenditrice Barbara Graffino, in dialogo con Marco Muzzarelli, direttore nazionale ENGIM.

ENGIM Academy

ENGIM Academy nasce da un'attenta analisi del clima organizzativo ENGIM e, soprattutto, dalle decisioni e dalle priorità emerse dal vostro confronto all'interno della Summer School 2025. ENGIM Academy promette di essere lo spazio di ascolto, riflessione, formazione e confronto autentico dove i Responsabili e Dirigenti sviluppano una leadership consapevole e generativa.

Tre incontri a Bologna e focus online, in un percorso collaborativo di crescita equilibrata la cui elaborazione si mantiene e approfondisce da un incontro all'altro, garantendo continuità e impatto. In questo contesto dinamico, forniamo le giuste competenze e alleniamo le capacità fondamentali – comunicazione, empatia ed engagement – per rafforzare i valori personali e organizzativi. I nostri leader sono così pronti a scoprire nuove prospettive, guidare il cambiamento e generare un impatto a lungo termine e condiviso per tutta la rete ENGIM.

Formazione per neoassunti

I nuovi collaboratori assunti in ENGIM vengono accolti ogni anno in autunno attraverso una formazione dedicata. Grande attenzione viene riservata al confronto, per ascoltare le loro idee e la loro energia, e per far emergere lo "stile educativo ENGIM", radicato nei valori dell'Ente, nella sua storia e, ancor prima, nella storia della Congregazione dei Giuseppini del Murialdo, di cui ENGIM è espressione.

12 e 13 novembre 2025 - Torino ha accolto e accompagnato i nuovi colleghi e le nuove colleghe ENGIM in un percorso di formazione, conoscenza e condivisione, nell'ambito della formazione dei neoassunti 2025. Perché proprio Torino? Perché è la casa natale dei Giuseppini del Murialdo, il luogo in cui affondano le nostre radici e da cui continua a prendere forma la nostra missione educativa.

Parole Incontrosenso: residenziale a Tonezza del Cimone

Incontri annuali di approfondimento e formazione al carisma, proposti e condotti da padre Antonio Lucente, che si svolgono nella prima settimana di luglio presso la sede di Tonezza del Cimone.

Questa edizione si è svolta **dall'1 al 4 luglio 2025**, come sempre a Tonezza del Cimone, e il filo conduttore è stato la figura di Geremia, uno dei Profeti maggiori, forse il più simile all'uomo. È il profeta che ha lottato con Dio e con se stesso, senza fingere certezze, senza cercare scorciatoie. Geremia è il profeta della crisi, della resistenza interiore, della fedeltà strappata al dolore. Non è un eroe da vetrina, è un uomo reale, attraversato dalla paura e dalla speranza. Per questo ci parla. Per questo ci chiama. Il libro che porta il suo nome — tra pagine biografiche, invettive, lamenti e visioni — è più che un testo profetico: è un diario di lotta, una cronaca spirituale per chi non si rassegna. Una bussola per ogni militante del *Ne Perdantur.* Partendo da alcuni dei testi più incisivi di Geremia, ci si è interrogati sulla verità delle nostre scelte, sulla fatica della coerenza, sulla bellezza fragile della vocazione che portiamo addosso. Attraverso uno sguardo radicato nel presente, dentro le sfide quotidiane di chi crede ancora che valga la pena mettere in gioco la vita per qualcosa di più grande.

Perché il Vangelo non è neutro.
E profetizzare oggi, come allora, è un atto di resistenza. Un gesto d'amore che si fa storia. Un Incontrosenso necessario, urgente, vero.

3.4.3 Cittadinanza globale e migrazione

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.

3.5 Orizzonti internazionali

ENGIM, accogliendo la sfida di un contesto sempre più globale e interconnesso, nel 2025 ha consolidato un sistema strutturato che le consente di mantenere il passo con i processi innovativi in Italia e nel mondo. L'internazionalizzazione è divenuta sempre più una dimensione costitutiva della mission dell'Ente, orientando la progettazione formativa e le scelte strategiche, e contribuendo in maniera significativa alle politiche nazionali e internazionali legate allo sviluppo della persona attraverso la formazione e il lavoro.

Nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale, la prospettiva internazionale svolge un ruolo cruciale nel preparare allievi, lavoratori e operatori a una realtà caratterizzata da connessioni transnazionali, filiere produttive globali e competenze richieste a livello europeo e mondiale. La possibilità di confrontarsi con standard internazionali, di adottare metodologie didattiche innovative e di costruire percorsi in linea con le esigenze del mercato del lavoro globale rende l'internazionalizzazione un **fattore strategico per la qualità dell'offerta formativa ENGIM**.

ENGIM si propone di essere un attore riconosciuto nell'ambito della formazione e della cooperazione internazionale, con l'obiettivo di contribuire attivamente alle politiche per lo sviluppo professionale, costruire reti nazionali e internazionali solide e attente ai bisogni reali della formazione e del lavoro, diffondere buone pratiche ed eccellenze nella presa in carico e nello sviluppo integrale della persona. Allo stesso tempo, la dimensione internazionale diventa leva di miglioramento continuo per la Fondazione, che può così offrire a giovani, adulti e lavoratori opportunità di crescita, qualificazione, riqualificazione, orientamento e inserimento lavorativo sempre più coerenti con i contesti globali.

ENGIM intende rafforzare la propria presenza territoriale, regionale, nazionale e internazionale, nella convinzione che la cooperazione interterritoriale e oltreconfine ampli lo sguardo sullo sviluppo locale e permetta di radicare le comunità educative in reti di scambio e reciproco apprendimento. Incorporando prospettive, esperienze e partenariati internazionali nei propri programmi, **ENGIM punta a sostenere il miglioramento delle competenze interculturali, delle abilità tecniche e dell'occupabilità transfrontaliera dei propri allievi, promuovendo percorsi che li rendano protagonisti consapevoli in società aperte e plurali**.

Le esperienze internazionali, declinate in programmi di mobilità, progetti europei, interscambi di conoscenze tra partner nazionali e internazionali, iniziative di cooperazione allo sviluppo ed educazione alla cittadinanza globale, rappresentano così un'occasione preziosa per sostenere lo sviluppo in chiave globale dei beneficiari e contribuire alla costruzione di sistemi formativi più inclusivi, capaci di rispondere ai bisogni di persone, imprese e territori.

Infatti ENGIM ritiene che la VET, in particolare fuori dall'UE, non dovrebbe essere riconosciuta solo come leva di competitività e innovazione, ma anche come strumento strategico di sviluppo sostenibile, coesione sociale e riduzione delle disuguaglianze in coerenza con l'Agenda 2030, e gli Obiettivi 4 (Quality Education), 8 (Decent Work) e 10 (Reduced Inequalities).

L'internazionalizzazione non arricchisce però soltanto gli allievi: costituisce un valore aggiunto anche per gli operatori, che trovano spazi di crescita professionale e personale attraverso il confronto tra approcci, strumenti e tecnologie formative diverse, generando reti professionali di scambio e co-progettazione.

Questa esposizione internazionale alimenta un **miglioramento continuo delle competenze interculturali e globali di docenti e staff**, favorendo l'adozione di pratiche didattiche sempre più innovative, inclusive e orientate alla qualità, rafforzando la capacità di ENGIM di confrontarsi con standard formativi riconosciuti a livello europeo e mondiale.

In ENGIM l'internazionalizzazione

è un **valore aggiunto** per i nostri stakeholder	è parte dei nostri **obiettivi strategici di sviluppo**	è parte integrante dei nostri **scopi**

Attraverso l'internazionalizzazione

Forniamo ai nostri **beneficiari** le **abilità** fondamentali utili nella realtà globale e nel mondo del lavoro odierno.

Forniamo alle **aziende** il **personale** specializzato richiesto nel contesto di mercato del lavoro.

Contribuiamo a diversi livelli nella promozione di una **cultura** inclusiva, globale e sostenibile.

Miglioriamo costantemente la nostra **offerta**, e promuoviamo la **crescita** degli operatori.

Le principali attività 2025

Nel corso del 2025, il processo di internazionalizzazione di ENGIM ha conosciuto un'ulteriore espansione e una maggiore sistematicità, traducendosi in una presenza attiva in numerosi contesti nazionali e internazionali. La partecipazione a conferenze e webinar, così come i contributi diretti in qualità di relatori in **eventi promossi da istituzioni internazionali come EfVET, ETF e ILO**, hanno permesso all'Ente di portare l'esperienza della formazione professionale italiana in sedi qualificate, rafforzando il dialogo con attori d'eccellenza a livello internazionale.

In particolare i seguenti eventi hanno visto la presenza di ENGIM come relatore:

Evento	Data	Luogo	Ente organizzatore
UNISER Teacher Week	07-08/05	Bologna	UNISER
EfVET Webinar "SKILLATI" per Working Group "Inclusive Vocational Excellence, Wellbeing & Bienvivance"	22/05	online	EfVET
DARYA project for Central Asia	22/05	Torino	ETF
EfVET Masterclass "Make It Happen: how to organize inclusive mobilities"	22/05	online	EfVET
ETF Skills Lab Network of Experts MIGCOM Webinar "Skills and Migration: Learning from theories and practices"	17/07	online	ETF
EfVET Annual Conference "Wellbeing in a Digitalised World: Crafting the Future of VET 2035"	22-25/10	Fatima (PT)	EfVET

Quest'anno si è anche rafforzata la presenza stabile e operativa all'interno del network europeo EfVET, attraverso ruoli di partecipazione attiva e supporto al coordinamento di diversi gruppi tematici e working groupdedicati a *Tourism*, *Global VET*, *Work-Based Learning* in *VET*, *Wellbeing and Inclusive Excellence* e *Policy*. Ciò ha consentito a ENGIM di contribuire all'elaborazione di orientamenti e pratiche condivise a livello europeo.

Allo stesso tempo, la partecipazione a eventi e iniziative promosse da ETF e ILO ha favorito lo scambio di competenze con contesti extra-europei, mantenendo un'attenzione specifica alla qualità dei sistemi VET, alla transizione digitale giusta e alle politiche per l'occupabilità giovanile.

ENGIM ha accolto nel corso dell'anno numerose delegazioni internazionali, provenienti da enti di formazione, istituzioni e agenzie di diversi Paesi e regioni, spesso promosse da organismi come ETF e ILO, che riconoscono ENGIM come punto di riferimento per la formazione professionale in Italia.

Delegazioni internazionali in visita presso le sedi ENGIM nel 2025

1
Estonia
15/01/25
Ente
Astangu

2
Spagna
12/02/2025
Ente
Humancapiact

3
Ucraina
Towards a Youth Guarantee in Ukraine. Strategic policy learning and expertise exchange
05/03/25
Ente
ETF

4
Centro Asia DARYA project
20/05/25
Ente
ETF

5
Paesi Baschi
12-15/05/2025
Ente
Institute Ciudad Jardin

6
Portogallo
Giugno 2025
Ente
Humancapiact

7
Turchia
Akçakoca Tourism Vocational and Technical Highschool
05/06/2025
Ente
Akçakoca Tourism Vocational and Technical Highschool

8
Egitto
Agenzia per lo Sviluppo delle Piccole e Medie Imprese Egiziana
11/06/25
Ente
ITC-ILO

9
Spagna
CIFPD di Logrono, La Rioja
10/06/25
Ente
Didaxé

10
Estonia
centro di formazione VOCO Tartu
11/25
Ente
VOCO Tartu

11
Polonia,
centro di formazione
12/25
Ente
Didaxé

12
Nigeria
Industrial Training Fund (ITF) and the Nigeria Employers' Consultative Association (NECA)
dicembre 2025
Ente
ITC-ILO

Un ulteriore passaggio chiave del 2025 è rappresentato dalle esperienze di mobilità e dalle visite studio del nostro staff, tra cui la visita in **Canada** a ottobre, che ha coinvolto tutti i nostri direttivi regionali insieme al Direttore nazionale, Presidente e Vicepresidente, e ha portato alla firma di un *Memorandum of Understanding* con il Niagara College, centro di eccellenza nella formazione professionale, aprendo così la strada a future collaborazioni e scambi strutturati.

Parallelamente, si è consolidata la presenza del nostro Ente a Bruxelles, attraverso incontri presso il Parlamento europeo e la partecipazione a eventi europei, rafforzando il radicamento dell'Ente nei luoghi in cui si definiscono le politiche e i programmi di riferimento per l'istruzione e la formazione.

Dal 2025, inoltre, si sta rafforzando un importante processo di consolidamento interno sul tema dell'internazionalizzazione: la **Summer School ENGIM** ha avuto, tra gli altri, un **focus specifico sull'apertura internazionale**, con momenti formativi e laboratoriali dedicati a docenti e operatori, favorendo la condivisione di pratiche, la riflessione pedagogica e la costruzione di una visione comune.

A questo si è affiancato l'avvio della ridefinizione del piano strategico e del *workplan* per l'internazionalizzazione in ENGIM, con l'obiettivo di integrare in modo ancora più organico questa dimensione nella pianificazione pluriennale dell'Ente, mentre si sono diffusi e potenziati sempre più attività e percorsi formativi interni dedicati ai temi dell'internazionalizzazione, della Cittadinanza globale e della lingua inglese per i nostri allievi.

Infine, il riconoscimento ottenuto per l'utilizzo dello **strumento internazionale di autovalutazione ISATCOVE** nel corso dell'anno conferma la qualità del lavoro svolto nei percorsi di sperimentazione e innovazione, e rappresenta un ulteriore segnale del ruolo crescente di ENGIM nei network europei dedicati ai Centri di Eccellenza Professionale.

I nostri principali Network

ENGIM è parte attiva di numerose reti e piattaforme che rappresentano un punto di riferimento per la formazione professionale e per la cooperazione internazionale. La collaborazione con i principali network rappresenta per ENGIM la possibilità di partecipare a sperimentazioni, progetti e iniziative strategiche, contribuendo alla definizione di politiche e strumenti per lo sviluppo dei sistemi di istruzione e formazione professionale e rafforzando al contempo la qualità e la rilevanza delle proprie azioni sul territorio.

Tra i principali network:

→ EfVET
Federazione Europea degli Enti di Formazione Professionale

→ EAfA
Alleanza Europea per l'Apprendistato

→ LLLP
Lifelong Learning Platform

→ Pact 4 Skills
promosso dalla Commissione Europea per l'upskilling e reskilling degli adulti

→ OSHVET
Occupational Safety and Health in Vocational Education and Training, Progetto dell'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza del Lavoro

→ AOI
Associazione ONG Italiane

→ FOCSIV
Federazione degli Organismi Cristiani Servizio Internazionale Volontario

Principali Agenzie internazionali con cui ENGIM ha collaborazioni in corso:

→ ETF
European Training Foundation, per l'educazione, la formazione e il lavoro

→ CEDEFOP
Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

→ ITC-ILO
International Training Center of International Labour Organization

Mobilità transnazionale

Le mobilità all'estero di allievi e staff sono il nostro impegno costante che, non solo aumenta l'occupabilità dei nostri diplomati, ma ci consente di aggiornare continuamente le nostre metodologie didattiche attraverso il confronto con i partner esteri. L'internazionalizzazione è una leva fondamentale per innalzare la qualità della formazione professionale e rispondere alle sfide di un mercato del lavoro sempre più dinamico.

ENGIM ha ottenuto nel 2021 l'accreditamento per la mobilità Erasmus+ 2021-2027 (Azione Chiave 1 - Settore VET Vocational Education and Training) che consente ai beneficiari di sviluppare una visione strategica delle proprie attività internazionali, di aprirsi alla cooperazione e agli scambi transnazionali in modo continuativo e sistemico, di ampliare i partenariati internazionali, di promuovere la reciprocità all'interno dei singoli progetti e di valorizzare le esperienze internazionali come parte fondamentale dei curricula dei discenti e dello staff.

Nel 2025 ENGIM ha ottenuto il **Label di eccellenza per i KA1** rilasciato dalle Agenzie Nazionali Erasmus+: un riconoscimento ufficiale alle organizzazioni accreditate che dimostrano una qualità eccezionale nella gestione dei progetti di mobilità. Viene assegnato in base agli ottimi punteggi dei rapporti finali e al rispetto degli standard qualitativi europei. Attesta la virtuosità dell'ente, valorizzandone l'impegno e facilitando l'accesso strategico ai futuri finanziamenti.

Le mobilità sono anche "in ingresso" grazie ai numerosi enti europei che visitano le nostre sedi o inseriscono in tirocinio in Italia i loro allievi.

Inoltre, si segnalano le esperienze promosse e coordinate dal Settore Internazionale di ENGIM, rivolte ai giovani e diffuse anche tra gli allievi dei percorsi formativi.
Tra queste rientrano:

→ **il Servizio Civile Universale** (SCU), un'importante opportunità di crescita personale e professionale che consente ai giovani di dedicare un anno a un impegno solidale, sviluppando competenze, attitudini e vivendo un'esperienza significativa anche in ambito di cooperazione internazionale;

→ **i Corpi Civili di Pace** (CCP), un'iniziativa sperimentale che coinvolge giovani volontari del SCU in interventi di costruzione della pace in contesti di conflitto, aree a rischio o territori colpiti da emergenze ambientali;

→ gli **European Solidarity Corps** (ESC) che offrono ai giovani residenti in Europa la possibilità di partecipare a esperienze di volontariato internazionale presso organizzazioni ed enti pubblici in Europa e in altri continenti, come Africa, Asia e Sud America.

Progetti di volontariato 2025

→ 2 progetti CCP in Ecuador

→ 13 progetti SCU Estero in 7 Paesi (Albania, Bolivia, Brasile, Colombia, Ecuador, Kenya, Messico) e 6 progetti SCU Italia

→ 1 progetto ESC in 3 Paesi (Ecuador, Albania e Guinea-Bissau)

Con Let's Go ENGIM 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

Finanziamento: Programma Erasmus+, Azione chiave 1

L'azione finanzia periodi di mobilità all'estero per gli allievi ed ex allievi ENGIM di tutta Italia. Le mobilità sono brevi (3, 4 settimane) per gli allievi in formazione e più lunghe (3 mesi) per gli ex allievi entro un anno dalla qualifica.

Nel 2025, 50 ragazzi hanno avuto l'occasione di trascorrere un periodo in un altro Paese europeo facendo un'esperienza di tirocinio o di formazione presso un altro ente.

LET'S GO ENGIM | STAFF

Durata: 2021-2027

Finanziamento: Programma Erasmus+, Azione chiave 1

L'azione finanzia periodi di mobilità all'estero dello staff ENGIM per la partecipazione a esperienze di visite studio, *job shadowing*, incarichi di formazione all'estero e partecipazione a corsi.

Nel 2025, 28 formatori hanno usufruito dell'opportunità data da Erasmus+ di partecipare ad attività in Paesi dell'Unione Europea, di cui 12 come accompagnatori di gruppi ragazzi.

Il Tavolo di Progettazione

Il Tavolo di Progettazione, attraverso il coordinamento nazionale e il coinvolgimento delle sedi regionali, si occupa di promuovere e di aderire a programmi nazionali e internazionali, che si focalizzano sullo sviluppo di progetti e iniziative innovative nell'ambito della formazione, del lavoro e dell'orientamento, e sulla creazione di collaborazioni con partner di rilevanza internazionale per promuovere la ricerca e il continuo miglioramento della qualità della IeFP, anche con il coinvolgimento delle sedi regionali.
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.

Progetti europei

→ EDU.CIRCULAR - Empowering Schools for a Sustainable Future

Durata: 2024-2026

Capofila: MAD for Europe (Spagna)

Partner: Budapest school (Ungheria) · Alda Association · Center for Systems Innovation (CSI) · Istanbul Atatürk Fen Lisesi (IALF) · ENGIM · Pi Tech · Taltech - Tallinn University Of Technology

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto EDU.CIRCULAR mira a fornire alle scuole secondarie e alle comunità strumenti pratici e metodologie innovative per promuovere i principi dell'economia circolare (CE).

Attraverso un approccio che coinvolge l'intera scuola, gli studenti, le famiglie e i membri della comunità saranno coinvolti nell'apprendimento e nell'attuazione di pratiche sostenibili. Il progetto fornirà risorse per lo sviluppo delle capacità, strumenti digitali e attività di apprendimento interattive, tra cui un'applicazione XR (realtà estesa) e una piattaforma online, per garantire esperienze di apprendimento ampie, efficaci e sostenibili.

Il 2025 è stato l'anno cruciale per il passaggio dalla teoria alla pratica, con la formazione diretta dei docenti e la prima sperimentazione dei materiali didattici nelle classi europee coinvolte. Per arrivare a questo si è organizzato il primo evento di formazione per insegnanti ed è iniziata la prima fase di pilotaggio nelle classi aderenti. Sono stati ultimati i primi 4 piani formativi che intendono integrare i concetti di economia circolare nei programmi scolastici.

È stata sviluppata un'applicazione XR che permette agli studenti di immergersi in scenari di vita reale per apprendere l'economia circolare e che sarà testata nelle classi nel 2026. Alcuni studenti ENGIM hanno partecipato all'incontro transnazionale a Budapest. I materiali didattici (17 lezioni) sono ora disponibili in formato PDF per supportare la fase di implementazione completa nelle scuole e nei centri FP.

→ HAVE - Hybrid classrooms in Adult and VET Education

Durata: 2022-2025

Capofila: VUC (Danimarca)

Partner: ENGIM (Italia) · TAK (Finlandia) · ULS (Irlanda)

Finanziamento: Programma Erasmus+

HAVE intende sviluppare tecniche e metodologie pedagogiche e strumentali per la creazione di percorsi formativi in "modalità ibrida", caratterizzati dalla partecipazione degli allievi in presenza e da remoto.

Obiettivi:

→ dotare le strutture formative di strumenti digitali capaci di facilitare una partecipazione ibrida

→ permettere ai formatori di acquisire competenze digitali e pedagogiche per costruire percorsi formativi di qualità, anche in forma ibrida.

Nel 2025 si è concluso il progetto HAVE con il pieno raggiungimento di tutti i risultati e gli obiettivi previsti. La fase di sperimentazione nelle sedi di Torino Artigianelli e Vicenza ha prodotto dati significativi che hanno consentito di strutturare un percorso di formazione per formatori, finalizzato all'applicazione degli strumenti digitali nelle dinamiche quotidiane, ampliando la capacità di insegnamento e il coinvolgimento degli allievi. Il meeting finale di coordinamento internazionale, svoltosi a Tampere in Finlandia, ha inoltre permesso ai partner di confrontarsi sui risultati raggiunti e di approfondire la conoscenza della realtà dei CFP ENGIM, generando nuovi spunti e input per future progettazioni.

→ IDEAS - Inclusion Diversity, and Equality in the VET System

Durata: 2025-2027

Capofila: Obrtnicko Uciliste - Ustanova Za Obrazovanje Odraslih (Croatia)

Partner: Bluebook s.r.l. (Italy) · ENGIM (Italy) · Panevėžio mokymo centras (Lithuania) · Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä (Finland) · Strokovni izobrazevalni center Ljubljana (Slovenia)

Finanziamento: Programma Erasmus +, Azione K2

Il progetto IDEAS mira a migliorare in modo sostanziale i principi di diversità, equità e inclusione (DEI) nel settore dell'istruzione e formazione professionale (IFP). L'obiettivo principale è quello di potenziare la capacità delle organizzazioni IFP di soddisfare le esigenze degli studenti svantaggiati, ampliando in modo significativo le loro opportunità di mobilità internazionale e il loro benessere generale.
Guidato da Obrtnicko Uciliste in Croazia, il consorzio comprende 6 organizzazioni provenienti da 5 Paesi e affronta direttamente il problema dei bassi tassi di partecipazione degli studenti svantaggiati ai programmi di mobilità, una sfida individuata dai dati del CEDEFOP e dalle esperienze operative dei partner. La partnership sfrutterà strumenti digitali innovativi, tra cui l'intelligenza artificiale, per creare percorsi di apprendimento più accessibili e personalizzati.

Nel corso del 2025 il progetto ha avviato le sue attività con un primo meeting e l'inizio della fase di ricerca delle buone pratiche dedicate alle iniziative che gli enti mettono in campo per supportare la mobilità delle persone con disabilità.

→ 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 l'obiettivo di favorire l'inclusione e la diversità, promuovendo opportunità per nuove modalità di apprendimento e formazione continua e sviluppando un percorso di formazione online attraverso l'utilizzo di moderne tecnologie innovative. Si prevede una parte iniziale di ricerca condotta nei Paesi partner al fine di individuare le sfide legate all'impatto della multiculturalità. In un secondo momento sarà avviata una raccolta di buone prassi, mentre i percorsi formativi online e i materiali didattici saranno sperimentati all'interno delle aziende partner.

Il progetto ha visto **nel 2025** il suo ultimo anno di attività: tutti i materiali in varie lingue sono ora a disposizione di formatori e allievi su una piattaforma e-learning e anche come file pdf.
I materiali consistono in una serie di esercizi e attività pratiche suddivisi per area: competenze per lo sviluppo personale; competenze per lavorare in gruppo; competenze per affrontare il cambiamento, corredati da una guida per formatori e insegnanti.

Si è tenuto inoltre un incontro a Bruxelles per la diffusione dei risultati e singoli incontri 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 a elaborare un modello condiviso di formazione che valorizzi le competenze trasversali acquisite dai discenti in contesti di apprendimento non formale. L'obiettivo finale consiste nella creazione di microcredenziali volte a individuare e potenziare competenze spesso non riconosciute nei percorsi formativi tradizionali, ma essenziali per affrontare le sfide emergenti nel mondo del lavoro, sia in termini di inserimento professionale, sia per quanto riguarda i temi di upskilling e reskilling.

Nel 2025 si è concluso il progetto MIC4VET con il pieno coinvolgimento di tutti i partner nella fase di sperimentazione del modello di valutazione delle competenze trasversali. Al termine del percorso sono stati coinvolti complessivamente 118 beneficiari (allievi, volontari e adulti), che hanno portato all'erogazione di oltre 200 microcredenziali. A seguito della sperimentazione, sulla base dei risultati raccolti, è stato elaborato il manuale di formazione per tutor, focalizzato sul riconoscimento e la valorizzazione delle competenze attraverso le microcredenziali. Il meeting finale, svoltosi a Bruxelles, ha rappresentato un momento di sintesi e confronto sui risultati raggiunti, aprendo prospettive per la diffusione e la sostenibilità del modello sviluppato.

→ 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: ENGIM 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 Odgovornoscu Novi Sad (Serbia)

Finanziamento: Programma Erasmus+, Azione chiave 2

Il progetto ha l'obiettivo di creare **un ambiente di apprendimento multimediale**, per compiti orientati ai processi lavorativi nel settore dell'informatica applicata. Si prevede di collegare ulteriormente le aziende e le scuole di formazione professionale nel settore dell'informatica applicata, rafforzando l'apprendimento basato sul lavoro e sviluppando un ambiente multimediale collaborativo per gli apprendisti.

Affinché ciò abbia successo, è previsto uno studio del 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 circa la complessità di questa professione. Attraverso la sperimentazione di un supporto digitale (LWT - Learning and working task) all'interno di un ambiente multimediale, nei centri di formazione si implementerà un apprendimento di tipo progettuale, ispirato a un compito di realtà professionale. Utilizzando questo strumento, le situazioni di apprendimento saranno strutturate, documentate e illustrate digitalmente e verrà creato un ambiente di apprendimento multimediale per gli studenti dell'IFP dei quattro Paesi partecipanti. 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).

I risultati del 2025 sono stati la produzione di 4 learning Working Task condivise tra diversi Paesi partner che sono state testate sugli studenti dei percorsi di informatica di ENGIM Lombardia. La seconda fase dei test avverrà nella primavera del 2026 per poi terminare il progetto con la definizione del SQF (Sector Qualification Framework).

→ SUSTAINAKIT: Towards a sustainable and Km 0 cooking education

Durata: 2025-2027

Capofila: Topcoach Sro

Partner: Valencia Culinary Center S.L. (Spagna) · Academy Of Entrepreneurship Astiki Etaireia (Grecia) · Km Zero Venturing S.L (Spagna) · PA Partners for Skills Development (Cipro) · Lula Consulting s.r.l. (Italia) · ENGIM

Finanziamento: Programma Erasmus+

Obiettivo del progetto è contribuire a un futuro più sostenibile per la formazione professionale in Europa. Il progetto nel dettaglio vuole rafforzare le competenze relative alla sostenibilità nella formazione professionale, in particolare per i profili professionali che operano nel settore culinario.

Questi i risultati che il progetto intende realizzare:

→ *Good Practices Handbook* – Manuale delle buone prassi nella preparazione di prodotti culinarie per la sostenibilità ambientale.

→ *SustainaKit Toolkit for learners and educators* – Strumenti per gli studenti e gli educatori per apprendere e applicare i concetti di sostenibilità nel contesto della Formazione Professionale.

→ *Digital action plan for implementation in the schools* – Programma operativo per implementare l'apprendimento delle competenze relative alla sostenibilità nei CV della Formazione Professionale.

Sono stati realizzati incontri a distanza tra i referenti dei partner e un incontro in presenza. I partner hanno trattato gli obiettivi del progetto, le azioni previste e i risultati attesi e condiviso strategie per il potenziamento dei formatori e degli allievi della formazione professionale per favorire l'adozione di pratiche più green e responsabili per la tutela dell'ambiente. È stata prodotta una prima versione di *Good Practices Handbook*, manuale delle buone prassi nella preparazione di prodotti culinarie per la sostenibilità ambientale.

→ VETWORc - Network of remote control Workshops in Vocational Training

Durata: 2024-2025

Capofila: Xabec (Centro de formaciòn profesional)

Partner: ENGIM – FEMPA (Federaciòn de empresarios del metal de la provincia de Alicante)- Techniek college Rotterdam

Finanziamento: Programma Erasmus+

L'obiettivo è creare una rete di laboratori industriali remoti nei centri di Formazione Professionale (VET) denominata VETWORc – Vocational Education and Training (VET), Workshop (Workshop) e Remote Control (controllo remoto).
Si intende sviluppare la metodologia didattica, il progetto e il montaggio di un laboratorio remoto per ciascun centro, l'applicazione web e l'infrastruttura informatica che consenta l'accesso a distanza.

Infine, lo strumento sarà integrato in una piattaforma e-learning per il monitoraggio dell'apprendimento degli studenti.
Il progetto ha portato alla creazione di quattro laboratori con accesso remoto, supportati da un'applicazione web per la gestione e da una piattaforma e-learning per il monitoraggio dell'apprendimento degli studenti.
La rete è progettata per crescere con l'integrazione di nuovi laboratori remoti, offrendo a ciascun centro l'accesso a un numero maggiore di attrezzature tecniche. Ogni laboratorio contribuisce alla rete, permettendo l'utilizzo condiviso di tutte le strutture per le attività didattiche e migliorando la qualità della formazione a distanza grazie alla disponibilità di laboratori pratici attivi 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

→ VOCALIZEIOT - Vocational center capacity building in IoT for innovation and employment

Durata: 2024/2026

Capofila: WAZIUP (Germania)

Partner: ENGIM (Italia) · Dar Teknohama Business Incubator Limited (Tanzania) · VETA Kipawa Information and Communication Technology (Tanzania) · Strathmore University (Kenya) · Nairobi Technical Training Institute (Kenya)

Finanziamento: Programma Erasmus+

VocalizeIoT intende sviluppare un modello di formazione per i centri di istruzione e formazione professionale in Kenya e Tanzania, basato sull'acquisizione di competenze pratiche nel settore IoT (Internet of Things).

L'obiettivo finale consiste nella creazione di un curriculum avanzato che risponda alle esigenze del mercato locale e che permetta agli studenti di acquisire competenze tecniche immediatamente spendibili nel mondo del lavoro, con particolare attenzione alle competenze trasversali, imprenditoriali e pedagogiche, essenziali per l'innovazione e l'occupabilità, ma spesso poco valorizzate nei percorsi formativi tradizionali.

Il progetto è attualmente in corso.
Nel 2025, i partner hanno contribuito alla progettazione di un curriculum avanzato in collaborazione con centri di formazione, università e autorità locali in Kenya e Tanzania.
Parallelamente, sono stati sviluppati materiali formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze del personale VET nell'ambito del curriculum IoT, a supporto della transizione digitale.

ENGIM ha ricoperto un ruolo centrale nello **sviluppo di moduli pedagogici e di *business development***, rafforzando le competenze didattiche digitali e imprenditoriali di insegnanti e formatori. In particolare, ha organizzato un workshop di sei settimane intitolato "Methods and Tools for Digital Teaching", dedicato alla didattica digitale e blended, introducendo l'utilizzo di strumenti quali Moodle, Canva, H5P, Prezi, Padlet, Mentimeter, Kahoot, strumenti di intelligenza artificiale, soluzioni di video learning e Miro per il Design Thinking.

Inoltre, **ENGIM** ha sviluppato un percorso di Train-the-Trainer su Market Analysis, Customer Relationship Management e Financial Management, erogato attraverso moduli registrati e sessioni live su Zoom, integrate da esercitazioni pratiche, anche mediante l'uso di Excel.

Tutti i corsi sono disponibili sulla piattaforma di progetto WaziLab.

Il contributo di ENGIM ha favorito l'adozione di metodologie *blended* e *learner-centered*, l'integrazione di competenze imprenditoriali e finanziarie nei percorsi formativi, nonché una maggiore sostenibilità e trasferibilità delle attività di formazione.

→ Well-being 4 VET

Durata: 2025/2028

Capofila: The Federation of Swedish Ostrobothnia for Education and Culture/YA - Vocational College of Ostrobothnia (Finlandia)

Partner: ENGIM (Italia), Asociación Para La Promocion De La Formación Agraria, Alimentaria Y Medioambiental, Europea (Spagna), Colegiul National Pedagogic Stefan Cel Mare (Romania), Jordbrugets Uddannelsescenter Århus (Danimarca), Humacapiact (Italia), Centro Integrado De Formacion Profesional Elorrieta-Erreka Mari Lanbide Heziketako Ikastetxe Integratua (Spagna), Necip Fazıl Kısakürek Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi (Turchia)

Finanziamento: Programma Erasmus+

L'obiettivo del progetto è trasformare l'istruzione e la formazione professionale mettendo al centro il benessere del personale e promuovendo ambienti di lavoro socialmente responsabili. Il progetto mira a costruire un'esperienza di benessere completa e strutturata all'interno dei contesti VET. Attraverso attività quali lo sviluppo di un sito web, strategie di comunicazione, workshop e la condivisione di buone pratiche, l'iniziativa intende favorire la creazione di un ecosistema VET sostenibile, orientato al benessere, al coinvolgimento della leadership e capace di generare risultati duraturi e un impatto positivo sulla comunità.

→ WINGS - Work-Based Innovation for Next-Generation Skills

Durata: 2025/2028

Capofila: ENGIM

Partner: EfVET (Belgio), Centro San Viator (Spagna), B.Live (Spagna), Know and Can (Bulgaria)

Finanziamento: Programma Erasmus+

L'obiettivo è migliorare la qualità del Work-Based Learning (WBL) attraverso la messa a disposizione di strumenti e metodologie a supporto delle istituzioni VET e delle aziende.

Il progetto intende inoltre creare un sistema di microcredenziali per certificare le competenze sviluppate dagli studenti nei contesti di WBL.

Un ulteriore obiettivo è rafforzare la collaborazione tra istituti VET e imprese, al fine di garantire esperienze formative di elevata qualità.

Particolare attenzione sarà dedicata alla promozione dell'inclusione e dell'accessibilità del WBL, grazie allo sviluppo di materiali formativi adattabili anche a studenti con minori opportunità.

3.6 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.

Sostenibilità ambientale nelle sedi ENGIM: dal sondaggio all'azione

Nel corso dell'anno formativo 2024/2025, ENGIM ha compiuto un significativo passo avanti nel proprio percorso di transizione ecologica: se nel 2024 erano state coinvolte 6 sedi-campione in un sondaggio esplorativo per rilevare la sensibilità e le pratiche già in atto, nel 2025 22 sedi sono state chiamate a definire e perseguire concretamente obiettivi di sostenibilità ambientale integrati nell'organizzazione e nella didattica ordinaria. A ciascuna sede è stato chiesto di individuare due indicatori di sostenibilità su cui lavorare durante l'anno, scegliendo tra aree tematiche quali: la gestione dei rifiuti e l'economia circolare; l'educazione e la formazione alla sostenibilità; il consumo energetico; la mobilità sostenibile; il coinvolgimento della comunità; le infrastrutture sostenibili; il benessere e la salute; le competenze del personale.

Ogni sede ha quindi definito modalità di misurazione e azioni concrete di miglioramento, lavorando in stretta connessione con i propri percorsi formativi e con il territorio.

Il monitoraggio, realizzato a gennaio 2026, restituisce un quadro positivo, in quanto le sedi hanno avviato la maggior parte delle attività previste o le hanno già completate.
Tra le esperienze più significative si segnalano:

→ l'introduzione della raccolta differenziata avanzata

→ la produzione di compost (ENGIM Piemonte Bonafous)

→ la nascita di orti scolastici e spazi verdi (ENGIM Veneto Verona e Mirano)

→ la partecipazione a reti territoriali per la sostenibilità (ENGIM Veneto Verona Chievo)

→ lo sviluppo di imprese formative per il recupero e il riuso di biciclette abbandonate (ENGIM Emilia Romagna Cesena)

→ la formazione dei formatori attraverso percorsi dedicati come la *School of Sustainability* (ENGIM Artigianelli Torino)

→ l'avvio di collaborazioni con enti quali ENEA per incontri su clima e inquinamento atmosferico (ENGIM San Paolo Roma).

Attraverso questo sistema di indicatori condivisi e di monitoraggio progressivo, ENGIM traduce in pratica il proprio impegno verso uno Sviluppo sostenibile, contribuendo al raggiungimento di numerosi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDG).

In particolare, le azioni delle sedi agiscono sui seguenti SDG: 3 (Salute e benessere), 4 (Istruzione di qualità), 7 (Energia pulita e accessibile), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), 9 (Imprese, innovazione e infrastrutture), 11 (Città e comunità sostenibili), 12 (Consumo e produzione responsabili), 13 (Lotta contro il cambiamento climatico), 15 (Vita sulla terra) e 17 (Partnership per gli obiettivi).

ENGIM mira a creare una cultura della sostenibilità radicata e condivisa, posizionandosi come modello di istituto formativo allineato ai principi di transizione ecologica e responsabilità ambientale.

Obiettivi 2026: consolidare, valutare e ampliare

Il 2026 sarà un anno di consolidamento e rilancio. In primo luogo, ENGIM si propone di valutare i risultati raggiunti nel corso dell'anno formativo 2024/2025, analizzando l'efficacia delle azioni intraprese, le difficoltà incontrate e le buone pratiche emerse dalla rete delle sedi. Questo processo di valutazione costituirà la base per rafforzare quanto già avviato, sostenendo le sedi che sono ancora in fase di avvio nel raggiungimento degli obiettivi definiti e valorizzando le esperienze più riuscite come modelli replicabili all'interno della rete.

In prospettiva, per l'anno formativo 2026/2027 ogni sede sarà chiamata ad ampliare ulteriormente il proprio impegno, individuando due nuovi indicatori su cui lavorare in aggiunta a quelli già in corso.

L'obiettivo è costruire progressivamente un sistema di sostenibilità ambientale sempre più articolato e radicato nella cultura formativa di ENGIM, in cui ogni sede contribuisce — con le proprie specificità territoriali e formative — a un progetto collettivo di transizione ecologica condivisa.

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

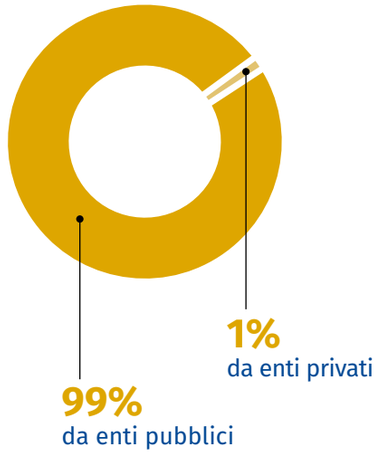
4. Risorse economiche

4.1 Bilancio di esercizio

Ricavi e proventi

Nel 2025 i ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a **4.138.163 euro**, con una diminuzione del 1% circa rispetto all'esercizio precedente. Il 99,5% è inerente alle attività di interesse generale di cui il 99% ha natura pubblica. L'importo dei finanziamenti pubblici ricevuti per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro è pari a 4.070.254 euro. Durante l'esercizio la Fondazione ha svolto attività di raccolta fondi per un importo complessivo di 720 euro.

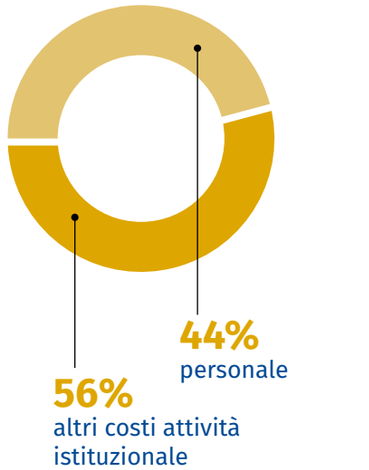
Composizione ricavi e proventi da attività di interesse generale 2025



Costi e oneri

Nel 2025 i costi e gli oneri complessivi sono stati pari a **4.042.378 euro**, con un aumento dello 0,82% rispetto all'esercizio precedente. Il 98,98% si riferisce alla realizzazione dell'attività di interesse generale e, di questa in particolare, si evidenzia che il 46% (1.863.174 euro) è rappresentato dal costo del personale dipendente impiegato prevalentemente nelle attività di docenza ed erogazione dei servizi formativi e del lavoro.

Composizione costi e oneri da attività di interesse generale 2025



Rendiconto gestionale

COSTI E ONERI			
A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2025	2024
1)	materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	105.821	68.302
2)	servizi	1.152.538	962.296
3)	godimento beni di terzi	346.498	344.123
4)	personale	1.863.174	1.758.228
5)	ammortamenti	64.791	38.498
5 bis)	svalutazione immobilizzazioni materiali ed immateriali	52.838	104.255
6)	accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
7)	oneri diversi di gestione	455.933	733.007
8)	rimanenze iniziali	-	-
9)	accantonamento a riserva vincolata	-	-
10)	utilizzo riserva vincolata	-	-
	Totale	4.041.592	4.008.709

RICAVI E PROVENTI			
A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2025	2024
1)	proventi da quote associative e apporti dei fondatori	-	-
2)	proventi dagli associati per attività mutuali	-	-
3)	ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
4)	erogazioni liberali	-	-
5)	proventi 5 per mille	-	-
6)	contributi da soggetti privati	-	-
7)	ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	48.698	49.647
8)	contributi da enti pubblici	-	-
9)	proventi da contratti con enti pubblici	4.070.254	4.098.447
10)	altri ricavi, rendite e proventi	-	-
11)	rimanenze finali	-	-
	Totale	4.118.952	4.148.094

Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)				77.360	139.385
Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)				-	-
Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)				720	2.689
Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)				13.812	20.595
Avanzo/disavanzo attività di suppporto generale (+ -)				3.893	3.892
Totale costi e oneri	**4.042.378**	**4.009.691**	**Totale ricavi e proventi**	**4.138.163**	**4.176.253**
Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)				95.784	166.561
			Imposte	82.466	80.580
			Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)	13.318	85.981

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).

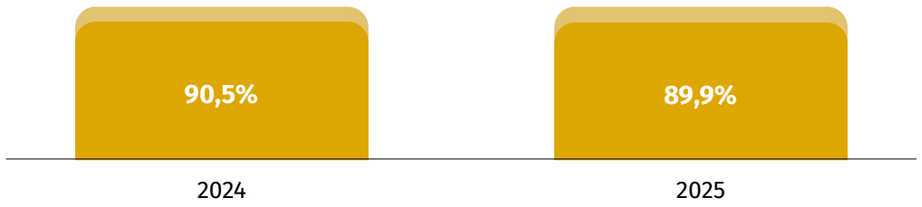
4.2 Dati economici delle Fondazioni ENGIM

In questa sezione, si presentano in modo aggregato i principali dati economici dell'esercizio 2025 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 50.695.860 euro (il 5,3% in più rispetto all'esercizio precedente) di cui il 89,9,% ha natura pubblica. I costi e gli oneri complessivi sono stati pari a 49.728.182 euro di cui circa il 52,2% 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.

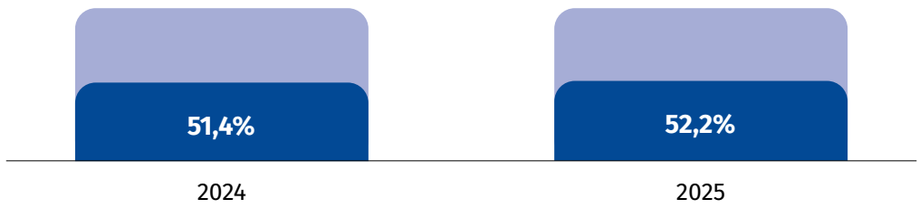
Ricavi e proventi

● da enti pubblici | ● da enti privati



Costi e oneri

● personale | ● altri costi



Rendiconto gestionale del Gruppo ENGIM

COSTI E ONERI			
A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2025	2024
1)	materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	3.125.790	2.956.268
2)	servizi	10.333.359	9.554.316
3)	godimento beni di terzi	2.581.088	2.527.366
4)	personale	25.963.413	24.332.735
5)	ammortamenti	1.128.636	1.013.341
5 bis)	svalutazione immobilizzazioni materiali ed immateriali	142.513	173.431
6)	accantonamenti per rischi ed oneri	12.478	162.226
7)	oneri diversi di gestione	4.876.918	5.539.956
8)	rimanenze iniziali	54.417	72.597
9)	accantonamento a riserva vincolata	-	-
10)	utilizzo riserva vincolata	-	-
	Totale	48.218.613	46.332.235

RICAVI E PROVENTI			
A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2025	2024
1)	proventi da quote associative e apporti dei fondatori	-	-
2)	proventi dagli associati per attività mutuali	-	-
3)	ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
4)	erogazioni liberali	326.811	739.401
5)	proventi 5 per mille	20.397	26.300
6)	contributi da soggetti privati	1.404.445	1.045.917
7)	ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	3.005.294	2.317.444
8)	contributi da enti pubblici	4.471.917	4.199.341
9)	proventi da contratti con enti pubblici	41.090.934	39.347.498
10)	altri ricavi, rendite e proventi	22.623	31.683
11)	rimanenze finali	60.502	54.188
	Totale	50.402.924	47.761.773

Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)				2.184.311	1.429.538
Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)				-	-
Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)				720	2.768
Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)				-1.017.359	-720.552
Avanzo/disavanzo attività di suppporto generale (+ -)				-199.995	87.939
Totale costi e oneri	**49.728.182**	**47.337.406**	**Totale ricavi e proventi**	**50.695.860**	**48.137.099**
Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)				967.677	799.693
			Imposte	562.034	450.208
			Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)	405.643	349.485

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).

4.3 Raccolta fondi e donazioni

Fondazione ENGIM San Paolo ETS riceve liberalità da privati, imprese ed enti pubblici che, attraverso il loro sostegno, contribuiscono alla realizzazione degli scopi dell'Ente.

Questi contributi rappresentano un elemento fondamentale per realizzare progetti formativi e inclusivi e ampliare l'impatto delle attività, offrendo opportunità concrete a giovani e adulti in percorsi di crescita personale e professionale.

Nell'anno 2025 le liberalità complessive ricevute da persone fisiche ammontano ad euro 570,00 raccolte in occasione dell'evento "NOT War - Just school, art and sport".

I partner

Settore benessere

→ Aldo Coppola - Roma
→ Permè clinique - Roma
→ MCP Beauty Palace - Roma
→ Roberto Carminati Hair Stylist - Roma
→ Mod3Srl - Roma
→ Musci's Barber - Roma
→ HBNCS Barbiere e parrucchiere Srls - Roma
→ Tellum Barber - Roma
→ Spagna service Srls - Roma
→ Sa.ni.me Parrucchiere Srls - Roma
→ Se.ve.t Parrucchiere Srls - Roma
→ Zen Beauty Relax Srls - Roma
→ Ca.me.lia Srl - Roma

Settore turistico e agroalimentare

→ Ristorante "il Bolognese" - Roma
→ Ristorante Palazzo delle Esposizioni - Roma
→ U-Visionary Hotel - Roma
→ Gruppo Roscioli - Roma
→ Palazzo Brancaccio - Roma
→ Ristorante Taliani - Roma
→ Albanesi Il forno delle meraviglie - Roma
→ Crazy Pizza Roma Srl - Roma
→ Family P.F.C. Srl - Roma
→ OM.82 Srl - Roma
→ Ristorante La segreta via Margutta - Roma
→ Mo magni Srl - Roma
→ LBM Roma Srl - Roma
→ Ristorante Acquarossa -Viterbo
→ Frank's Pizza -Viterbo
→ Il vecchio orologio -Viterbo

Settore elettrico e informatico

→ I.D.L. Elever Srl - Roma
→ Installazioni Impianti Spa - Roma
→ IGGroup Gruppo Iacolino Srl - Roma
→ Selet Gruppi di continuità Gruppo Iacolino Srl - Roma
→ Gruppo Iacolino Holding - Roma
→ Officelan 3.0 Srls - Roma
→ Assistar - Roma
→ Euroelettrich 2001 Srl - Roma
→ Fox Technologies Srl - Roma

Settore sociosanitario

→ Casa di cura Villa Rosa - Viterbo
→ Casa di riposo R.S.A. Villa Serena - Viterbo

RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Bilancio sociale al 31.12.2025 – FONDAZIONE ENGIM SAN PAOLO ETS

AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2025 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 eventualmente 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, d.lgs. n 117/2017 (d'ora in avanti Codice del Terzo settore, o CTS), abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2025 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 2025 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, attualmente applicabili. 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, 04 giugno 2026

L'organo di controllo
Dott. Livio Perri

Dott. Salvatore Calcagno

Dott. Marco Sposito

Annex

Nota metodologica

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

Il Bilancio sociale della Fondazione ENGIM San Paolo ETS giunge quest'anno alla sua sesta edizione, confermando l'impegno dell'organizzazione verso una rendicontazione trasparente e responsabile nei confronti degli stakeholder.

Il documento riflette la volontà della Fondazione di promuovere processi di partecipazione attiva e comunicazione sociale e si colloca, al tempo stesso, nel quadro di riferimento delineato dalla normativa in materia di enti del Terzo settore. In questa prospettiva, il percorso di rendicontazione sociale intrapreso nel 2019 dalla sede nazionale – la Fondazione ENGIM ETS – ha coinvolto negli anni successivi anche le Fondazioni regionali ENGIM presenti in Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto.

Il Bilancio sociale descrive le attività svolte, i progetti realizzati, le strategie perseguite e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2025, con l'obiettivo di fornire, nel tempo, un quadro sempre più organico e dettagliato dell'impatto sociale generato. L'impegno che si rinnova ogni anno è volto a misurare i risultati delle attività attraverso indicatori di prestazione comuni a tutte le Fondazioni, selezionati per essere quanto più possibile universali e confrontabili, sia nel tempo che nei diversi contesti territoriali.

Il documento si articola in 4 capitoli: 1. ENGIM Lazio, 2. Attività e risultati, 3. Il Gruppo ENGIM e 4. Risorse economiche.

La redazione del documento è conforme 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 attuazione dell'art. 14 comma 1 del Codice del Terzo settore (D.lgs. 117/2017).

Il documento fa riferimento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e, in continuità con gli esercizi precedenti, contiene una mappatura del livello di implementazione delle "azioni di sostenibilità" all'interno di ciascun Centro Pilota di ENGIM. Inoltre, il documento si ispira ai principi dello Standard GRI (GRI Sustainability Reporting Standard) nella versione aggiornata entrata in vigore il 1° gennaio 2023.

La redazione del Bilancio sociale 2025 ha coinvolto attivamente i referenti interni della Fondazione, attraverso un processo strutturato di raccolta delle informazioni e selezione dei contenuti, nel rispetto dei principi previsti dalle linee guida ministeriali.

Sostenibilità: dalle parole ai fatti

Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

LEGENDA

○ **Livello di implementazione basso** | ● **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 in Italia	●
Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità	●
Attivare servizi di placement	●
Attivare tirocini extracurriculari	○
Supporto nella costruzione del 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

Aree 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 San Paolo ETS

Presidente
Antonio Teodoro Lucente

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 Delrio
Livio Perri

Responsabile Protezione dati (RDP/DPO)
Anna Cornelli

Responsabile servizio Prevenzione e Protezione
Danilo Moschetti

Responsabile Progettazione
Marika Polidori

Responsabile Analisi Fabbisogni
Roberto Sebastiani

Responsabile Erogazione Servizi
Marika Polidori
Roberto Sebastiani

Responsabile Amministrativo
Massimiliano Lo Iacono

SAN PAOLO - ROMA
via Temistocle Calzecchi Onesti 5
Tel 06 5534031
Email: seg.presidenza@engimsanpaolo.it

SAN PAOLO - ETRUSCHI
via degli Etruschi 38
Tel 0655340353
Email: seg.presidenza@engimsanpaolo.it

SAN PAOLO – VITERBO
Via Armando Diaz n. 25
Tel 3666167737
Email: engimvt@engimsanpaolo.org

SAN PAOLO – NAPOLI
Via Giovanni Porzio n. 4
Isola G1 (Centro Direzionale)
scala C piano 16 interni 118 119 120
Tel 0818432630
Email: engimnapoli@engimsanpaolo.org

Sito web: www.engimsanpaolo.it

Fondazione ENGIM
San Paolo ETS

Bilancio Sociale 2025

realizzato da
Avv. Gabriele Sepio
Studio Tributario e-IUS

a cura di
Alessandro Bianchi, Stella Larotonda

Concept e grafica
Roberto Mattiucci

Il presente volume è stato realizzato grazie al contributo di tutta ENGIM. Il Bilancio Sociale è redatto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017.

Per informazioni
comunicazione@engim.org

Nella foto di copertina:
Lacina Sanogo

Il *peer to peer* che ci piace!
Lacina Sanogo, 18 anni, al secondo anno del corso di Operatore informatico della sede Geller di Brembate di Sopra (BG), arrivato a metà anno da un'altra scuola superiore.
E' uno degli allievi che ha partecipato attivamente a "Vittoria", il progetto sperimentale di alfabetizzazione per ragazze e ragazzi di nazionalità africana.
La *peer education* che funziona!

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

© giugno 2026