



Bilancio Sociale 2021

Fondazione ENGIM

Piemonte



BILANCIO SOCIALE 2021

FONDAZIONE ENGIM
Piemonte

Lettera del Presidente	9
Nota metodologica	15

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo	22
Storia e cammino	30
Missione e valori	40
Stakeholder	42
Scelte per un gioco di squadra	63
Strategia e obiettivi	72
Sostenibilità	76
ENGIM Impresa Formativa	78

ENGIM PIEMONTE

Dialogo con il Comitato Direzionale	85
La Fondazione	92
Governo e struttura	96
Risorse umane	100
Valori e tendenze del nostro personale	113
Sedi	122

We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione	142
I numeri di ENGIM Piemonte	165
Le nostre filiere	172
Le nostre eccellenze	179
Orientamento e servizi al territorio	186
Orizzonti internazionali	190

We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio	196
-----------------------	-----

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali	200
--	-----

Annex

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota	206
Indice contenuti GRI	212
Contenuti minimi Bilancio Sociale	216
Organigramma	218
Indirizzario	220





TRE VALORI IRRINUNCIABILI

Padre **Antonio Teodoro Lucente** CSJ

Presidente Fondazione ENGIM



**Essere tutti coinvolti
in prima persona,
senza avere
paura dell'altro,
per prendersi cura
degli ultimi.**

Tre valori generatori di un'umanità solidale evangelica, adeguati a tessere alleanze e aprire percorsi di vita. Tre valori irrinunciabili per la nostra Fondazione. In un'epoca in cui tutto sembra vivere in un presente continuo, dove l'esistenza sembra giocarsi totalmente *just in time*, ENGIM vuole ostinatamente costruire progetti in grado di interpretare il futuro e costituire per esso un fattore vincente. **We Are**: esserci in prima persona, non tenersi fuori dal corso della storia globale, locale, personale. Noi, giovani e adulti, scegliamo di esserci. **We Share**: condividere e partecipare. Il dialogo è imprescindibile per costruire la "cultura dell'incontro", per cambiare il modello di sviluppo globale, per ri-orientare la globalizzazione verso la relazionalità. **We Care**: coinvolgerci in prima persona per comprendere le implicazioni del nostro essere una sola famiglia umana.

Mettiamo bene insieme i pezzi che ci portano a questo Annual Report 2021. Perché racconta della nostra resistenza, racconta la nostra speranza davanti al male di cui le comunità umane stanno soffrendo da anni: la tendenza e anzi il bisogno di frantumarsi per avere un nemico. I nazionalismi estremi hanno bisogno di un nemico permanente, di muri e filo spinato. Da un lato c'è la una tendenza a liberarsi dai sentimenti di umanità per non sentirsi deboli e impreparati e dall'altro sono in tanti a volersi separare da sentimenti di umanità e fratellanza, temendo di trovarsi nel punto sbagliato della storia. Ma nessuno ha il copyright della libertà. Nessuno può "possederla", la libertà. O ridurla a una bandierina pregiudizialmente "contro" qualcosa, senza conoscerne il prezzo, il peso, la fatica. Ecco il valore del nostro *we are, we share, we care*. Ecco la cura degli ultimi, unico "titolo nobiliare" di cui i cristiani e noi di ENGIM dovremmo fregiarci, l'unico "potere" che dovrebbe esercitare chi ha il compito di formare le giovani generazioni, i giovani lavoratori.

È un scelta di campo, che accompagna alla scoperta di un'umanità necessaria quanto mai oggi, per uscire dalle strettoie della **paura dell'altro**. Una scelta che mette in evidenza come la consapevolezza di essere tutti connessi non sia sufficiente se non si apre alla qualità etica di questo legame. Cioè se non si apre alla responsabilità reciproca a tutti i livelli: da quello personale, indispensabile e insostituibile, a quello strutturale e istituzionale, fino a quello delle relazioni internazionali.

Questo nuovo Annual Report ci dice che per *fare bene il bene* occorre farlo nel rispetto della sua stessa natura: il bene è tale solo perché è bene! Non c'è altra giustificazione se non quella intrinseca al bene stesso ed ENGIM vuole operare attraverso tutte le forme della **bellezza per ricostruire il tessuto sociale**: interiorità, relazioni, cura, spiritualità, ecologia integrale, spazi a dimensione umana, altro da sé. Perché è importante coltivare gli ambienti vitali attorno a noi. Il sostantivo *bellezza* e l'aggettivo *bello* ricorrono continuamente nel nostro vocabolario di uso comune, ma l'uso che ne facciamo è talmente variegato da renderlo confuso, contraddittorio, nel migliore dei casi slabbrato e onnicomprensivo. Eppure da sempre l'umanità si interroga sul concetto di bello.

In questi nostri tempi scontiamo un prepotere dell'immagine. La bellezza fisica e la bella presenza sono diventati elementi a cui si attribuisce un valore sproporzionato, rispetto ad altri valori, come quelli della felicità, del benessere o della giustizia. Noi non vogliamo narrare una "bellezza banalizzata", come l'ha chiamata Zygmunt Bauman, collegata alla superficialità dei fenomeni, al peso delle mode e dalla pubblicità. Lo choc della pandemia, con la sospensione improvvisa della mobilità e il carico tragico delle sofferenze e dei lutti, ci ha sottoposto tutti a un **esperimento sociale inedito** di ripiegamento obbligato su di sé e sulla propria realtà interiore, con profondi riflessi nelle nostre relazioni sentimentali, interpersonali e sociali. Il silenzio e la solitudine sono diventati uno spazio vuoto, facile preda del disagio esistenziale e della paura. Ed oggi siamo immersi tutti nell'incubo di una guerra, nel cuore dell'Europa, che chiama in causa le nostre coscienze, la solidarietà e la responsabilità, la vicinanza e lo sgomento.

Con tutto ciò, la nostra visione e le nostre azioni interloquiscono come antidoto, barriera resistente alla solitudine, al silenzio, alla dispersione. La bellezza è spesso intesa come autorappresentazione, come autoriconoscimento, attenzione a sé in forma narcisistica, autoriflettente. E invece no, rispetto a certi luoghi comuni dominanti, ENGIM assume ed indica della bellezza il valore della relazione: nella cura e nel sostegno ai soggetti soli e malati, spesso dimenticati rispetto agli altri impegni della vita; e al fuori di noi, con l'universo e nelle connessioni tra parti e specie del pianeta.



Il dono e la gratuità accendono relazioni non dettate dal dovere, dalle diverse forme di utilitarismo ma dalla prossimità. Noi operiamo con una progettualità educativa sostenibile e mirata al progresso umano e sociale.

La bellezza come la intendiamo noi, quindi, racchiude capitale umano, capitale naturale e capitale sociale. Nell'enciclica *Fratelli tutti*, Papa Francesco lancia un appello alla solidarietà e alla fratellanza soffermandosi in particolare sull'egoismo etnico e nazionalistico, sulle periferie economiche, sociali e culturali, sull'omologazione culturale che annulla le diversità e trascura la dimensione minuta delle identità. Il mondo di oggi paga l'arroccamento su sé stessi e sul proprio territorio di appartenenza e la crescita dei sentimenti di odio per i diversi. Crescono le periferie, **vicine e lontane, materiali e immateriali**. Periferie del corpo e periferie dello spirito.

Ma il futuro sarà come noi lo vorremo. Il sogno concreto e realizzabile di un incontro costruttivo e generativo di vera bellezza può guidare le nostre scelte individuali e collettive, in una comunità ristretta, in una nazione, nel mondo intero. *We are, we share, we care*. Si tratta di alimentare i tanti ambienti vitali che esistono, i luoghi di socializzazione animati da spirito di rigenerazione, innovazione e solidarietà, pur nella nostra vulnerabilità e nel nostro limite. Nel bene come nel male le conseguenze ricadono sempre anche sugli altri. Non ci sono atti individuali senza conseguenze sociali.

Mai come oggi siamo chiamati a diventare consapevoli di tale reciprocità; a passare dall'interconnessione di fatto alla solidarietà voluta, cercata e organizzata insieme a tante altre realtà laiche, ecclesiali e religiose; a riconoscere con emozione nuova e profonda **di essere affidati gli uni agli altri**, paradigma fondamentale della nostra Fondazione, segno dell'attualità e della visione sorprendentemente riscontrabile negli stessi indirizzi Onu con l'Agenda 2030.

ENGIM è storicamente schierato dalla parte dei giovani e dei più indifesi. Il nostro approccio è imparare a fare il bene con cose concrete e non con parole, è gettare lo sguardo oltre l'orizzonte troppo ristretto nel quale spesso ci poniamo, è superare la dimensione dello "scambio" o della prestazione, perché sappiamo bene che non c'è giustificazione al dono e alla gratuità e non c'è razionalità nel dono. Il dono e la gratuità **sono gesti "eversivi"**, accendono relazioni non generate dal contratto, dal dovere, dall'utilitarismo, dall'interesse.

In questo senso, il volume che state per sfogliare è un invito a riscoprire o reinventare la prossimità, la fraternità, la grande promessa mancata dal nostro tempo, ritessendola con passione, persona per persona, quartiere per quartiere, città per città. I modelli di intervento operativi elaborati e proposti da ENGIM puntano a realizzare una progettualità educativa sostenibile orientata al progresso umano e sociale. La nostra esperienza, **nel solco storico della Congregazione** fondata da San Leonardo Murialdo, si spende dentro le pieghe della città. Se ne restassimo fuori, tradiremmo la nostra identità e responsabilità: stare dentro la storia, agire dentro la città, anche oltre le sue mura. È nostro compito abitare la terra per trasformarla, renderla migliore, più giusta, più umana.

Se mi si passa il paragone, **vogliamo metterci la faccia in un tempo di mascherine**. Cerchiamo uno sguardo orientato più alla relazione e meno alla conservazione di prassi, magari necessarie e utili in altre epoche, ora superflue davvero. Acquisire uno stile più comunitario nel rispetto dei doni e dei compiti di ciascuno, prendere il passo dei più vulnerabili, farsi conquistare dai problemi autentici della gente e da una passione espressa *da loro, con loro, per loro*.

ENGIM non è mai un semplice spettatore. Ma deve osare di più. Deve chiederlo a ciascuno di noi e renderlo possibile a tutti.

DENTRO IL PROCESSO DI RINNOVAMENTO

Avvocato **Gabriele Sepio**

giurista, esperto normative ETS



Completezza dei dati e trasparenza: un report in linea con la riforma e con le scelte strategiche ENGIM.

Il bilancio sociale della Fondazione ENGIM giunge quest'anno alla sua terza edizione. Il documento nasce da un senso di responsabilità verso gli stakeholder e conferma l'impegno dell'organizzazione a promuovere **processi di partecipazione attiva e comunicazione sociale**.

Il bilancio sociale, o Annual Report, presenta le attività, i progetti, le strategie e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2021 con l'obiettivo di fornire negli anni un quadro sempre più dettagliato degli **impatti generati dalle attività in ambito economico, sociale e ambientale**. Il bilancio sociale 2021 vede una struttura narrativa completamente rinnovata rispetto agli anni precedenti: sono stati redatti i volumi relativi alla sede nazionale ed alle cinque fondazioni, gli enti regionali di formazione presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto, dedicando il primo capitolo all'identità ed ai valori che guidano l'operato di ENGIM su tutto il territorio ed affidando a tutti i capitoli successivi ampie descrizioni delle attività locali.

In questo contesto, il report ha contribuito a rafforzare il percorso di **rinnovamento** dell'ente e il **coordinamento** tra la sede nazionale e le cinque fondazioni regionali rafforzando quindi un percorso iniziato nel 2019, anno in cui ENGIM ha scelto di accedere al Terzo settore non solo per prendere parte attivamente alle innovazioni della riforma, ma anche per avviare un processo di trasformazione e riorganizzazione a livello sia nazionale che regionale.

Tra le attività di interesse generale che definiscono gli enti del Terzo settore (ETS) un ruolo primario è infatti affidato – **in attuazione dei principi di sussidiarietà e solidarietà** – proprio alla formazione professionale, alle politiche attive del lavoro e alla cooperazione internazionale. La qualifica di ente del Terzo settore appare pertanto quella più adeguata a rappresentare il ruolo del mondo ENGIM e le sue prospettive di sviluppo, tenuto conto del percorso ormai consolidato nell'ambito della formazione professionale e delle nuove prospettive che la riforma offre nella fondamentale sinergia tra il "primo" e il Terzo settore.

Come già ricordato nelle precedenti edizioni, il 13 luglio 2020 la Fondazione ENGIM nazionale ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica portando poi a termine, il 12 ottobre 2020, la trasformazione dell'ente **da associazione non riconosciuta a Fondazione**. Pertanto ad oggi, la Fondazione Nazionale rimane iscritta alla Anagrafe delle Onlus mentre, grazie all'entrata in vigore del Registro Unico per il Terzo settore (RUNTS) avvenuta il 24 novembre 2021, le cinque Fondazioni regionali hanno potuto avviare la procedura di iscrizione al fine di adottare la nuova qualifica di ETS.

Il bilancio è redatto in conformità ai GRI **Sustainability Reporting Standards**, pubblicati nel 2016 dalla Global Reporting Initiative (GRI), con livello di applicazione "Core". Secondo quanto previsto dallo Standard di riferimento, è stata condotta un'analisi di rilevanza, o analisi di materialità, con l'obiettivo futuro di orientare i contenuti del bilancio sociale e allineare la visione strategica della Fondazione alle esigenze degli stakeholder.

Giova ricordare che, grazie al percorso avviato nel 2020, nel 2021 è stata messa in atto la strategia nazionale di sostenibilità con l'obiettivo di contribuire al raggiungimento dei **Sustainable Development Goals (SDGs)**. Il report rappresenta quest'anno un primo esercizio di definizione degli obiettivi e delle azioni per tutte le realtà regionali ed una rendicontazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'Onu.

Va inoltre segnalata la **ricerca realizzata da Daniele Marini**, professore associato di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali, di cui è possibile trovare ampia traccia sul presente documento. La ricerca, che ha coinvolto i collaboratori interni di ENGIM, è volta a valutare se e in che modo il personale percepisce e fa propri i valori educativi proposti ed in che misura si identifica nel lavoro e nell'organizzazione, in una sorta di processo di autovalutazione.

L'intera redazione del bilancio sociale 2021 **ha coinvolto attivamente** i referenti interni in un processo strutturato per il reperimento delle informazioni e l'identificazione dei contenuti nel rispetto dei principi di rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, comparabilità e chiarezza.



IL 2021 IN NUMERI* In Italia

oltre **41 mln €**
contributi da istituzioni e privati per servizi


 **8.656**
allievi giovani e adulti

 **975**
dipendenti e collaboratori
di cui 670 coinvolti nella formazione

 **737**
corsi attivi

 **649**
dipendenti di cui l'87%
a tempo indeterminato

 **30**
sedi formative

 **58%**
la presenza femminile nell'organizzazione

 **13**
sportelli servizi al lavoro

oltre **40 mln €**
il valore distribuito**

 **9**
imprese formative in 5 regioni

nel mondo

71 
progetti internazionali attivi in 15 Paesi

 **33**
sedi operative

60 
volontari in 4 Paesi

oltre **3,2 Mln €**
destinati a progetti di cooperazione
internazionale e missioni

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

** Il valore corrisponde alla sommatoria dei costi della produzione della
Fondazione ENGIM e delle cinque fondazioni regionali

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo

Storia e cammino

Missione e valori

Stakeholder

Scelte per un gioco di squadra

Strategia e obiettivi

Sostenibilità

ENGIM Impresa Formativa

SDGs.

1



4



5



8



10



16



1.1. CHI SIAMO

Dal 1977 ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, agisce in Italia e nel mondo nell'ambito della formazione professionale come emanazione della Congregazione di San Giuseppe - Giuseppini del Murialdo, fondata nel 1873 per iniziativa di san Leonardo Murialdo.

Ispirandosi alla dottrina sociale della Chiesa e al carisma di san Leonardo Murialdo, ENGIM progetta e realizza iniziative formative adeguate e coerenti con la volontà di dare al mondo del lavoro persone capaci di operare per il **bene comune**.

ENGIM si pone al servizio dei giovani e degli adulti per lo sviluppo della loro professionalità e per la loro crescita personale e sociale accompagnandoli in un **percorso educativo integrato** che coinvolge anche le famiglie.

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

ENGIM promuove **l'inclusione socio-lavorativa** attraverso una forte sinergia con il mondo del lavoro, così da rispondere ai bisogni educativi, al necessario grado di preparazione professionale e culturale, restando al passo con una società sempre più in trasformazione.

Cogliendo le opportunità offerte dal sistema duale, ENGIM ha scelto di innovare la formazione professionale considerando il lavoro come sfida educativa.

Presente in Italia con **30** centri formativi in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio e Sicilia, frequentati da **oltre 8.600** studenti, ENGIM è accreditata per l'obbligo formativo, la formazione continua, la formazione superiore, l'orientamento e i servizi per il lavoro.

Nel campo della cooperazione allo sviluppo e della solidarietà internazionale, ENGIM opera come **ONG** – organizzazione non governativa – **riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri**. Sono attive iniziative e programmi in **14 Paesi d'Europa, Asia, America Latina e Africa**.

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

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

Nella piena condivisione della visione e degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'Onu**, ENGIM si impegna a contribuire attivamente al loro raggiungimento attraverso propri obiettivi e azioni concrete.

Le nostre Fondazioni

ENGIM persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Dal 1977, anno della sua nascita, opera principalmente nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

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 e nelle sue diverse articolazioni opera:

→ **a livello locale** attraverso i Centri di Formazione Professionale (CFP) che rappresentano il radicamento di ENGIM sul territorio e la volontà di interpretare, in chiave carismatica, i problemi e i fabbisogni formativi delle comunità in cui agisce.

→ **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 molteplici e diverse espressioni organizzative e si costituisce quale punto di riferimento nella definizione indirizzi unitari.

→ **a livello internazionale** come organizzazione non governativa (ONG) riconosciuta dal Ministero degli Esteri, attraverso l'attivazione di reti di partenariato gestite direttamente dalla Sede Nazionale.

L'attuale assetto organizzativo di ENGIM costituisce il risultato di un **percorso di rinnovamento** portato a termine nel 2020 che ha visto l'ente nazionale e quelli regionali coinvolti in un processo di trasformazione da Associazione a Fondazione, in vista dell'adozione della nuova qualifica di ente del Terzo Settore (ETS).

Con l'avvio del **Registro Unico Nazionale del Terzo Settore**, sono ora in corso le procedure per l'iscrizione nel medesimo delle diverse Fondazioni regionali di ENGIM.

La riforma del Terzo Settore ha costituito anche l'occasione per un ripensamento dell'assetto organizzativo, nell'ottica di rafforzare la ricaduta sociale dell'azione di ENGIM e valorizzare, a fronte della sempre maggiore complessità del mondo del lavoro, una speciale attenzione rivolta alla persona e l'adozione di un approccio fortemente innovativo nell'avvicinamento al mondo delle imprese e alle sue esigenze.

Cosa facciamo

Formazione e orientamento, servizi al lavoro e alle imprese, cooperazione internazionale: così affrontiamo le nuove sfide.

Formazione

ENGIM progetta ed eroga corsi di formazione professionale nei seguenti ambiti: formazione in obbligo formativo, formazione continua, formazione superiore, altissima formazione, apprendistato, alternanza scuola-lavoro. I settori e le aree professionali sono diversi da territorio a territorio. ENGIM sostiene e accompagna la nascita e il potenziamento di strutture formative e di promozione dello sviluppo economico e sociale attraverso progetti e programmi in Italia e nel mondo che favoriscano, attraverso processi di trasformazione, la crescita sostenibile del territorio e delle sue risorse.

Orientamento

È un processo di crescita, sviluppo ed emancipazione che porta ad operare scelte autonome e consapevoli nella costruzione e realizzazione del proprio progetto di vita.

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

Servizi al lavoro

Favorire l'occupabilità e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è l'obiettivo che cerchiamo di concretizzare a conclusione di ogni singolo percorso formativo.

Con i Servizi al Lavoro presenti in ogni regione, ENGIM accoglie le persone in cerca di occupazione o di riqualificazione e le accompagna lungo un percorso finalizzato all'inserimento lavorativo anche attraverso stage, tirocini, apprendistato.

Servizi alle imprese

Siamo al fianco delle imprese nel favorire la crescita professionale del capitale umano e nello sviluppo organizzativo, attraverso proposte formative "a libero mercato" o finanziate dai Fondi Interprofessionali.

ENGIM offre anche attività di consulenza, di scouting/ screening dei fabbisogni, di preselezione e selezione del personale, supportando l'impresa nella ricerca di opportunità finanziate e nell'espletamento delle procedure per attivare tirocini o apprendistato.

Cooperazione internazionale

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

In Europa e nei Paesi in via di sviluppo, ENGIM realizza iniziative di solidarietà e 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.

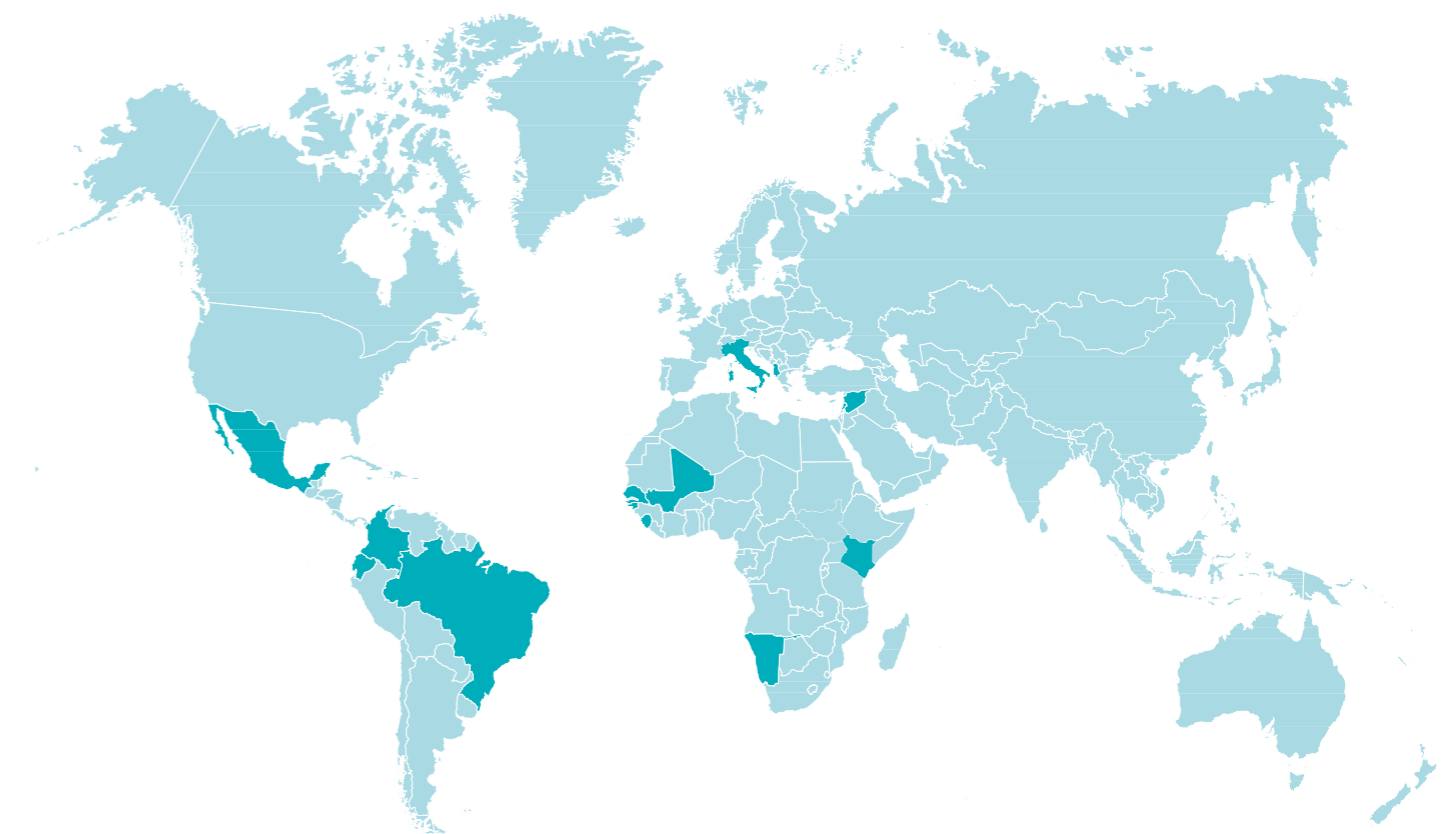
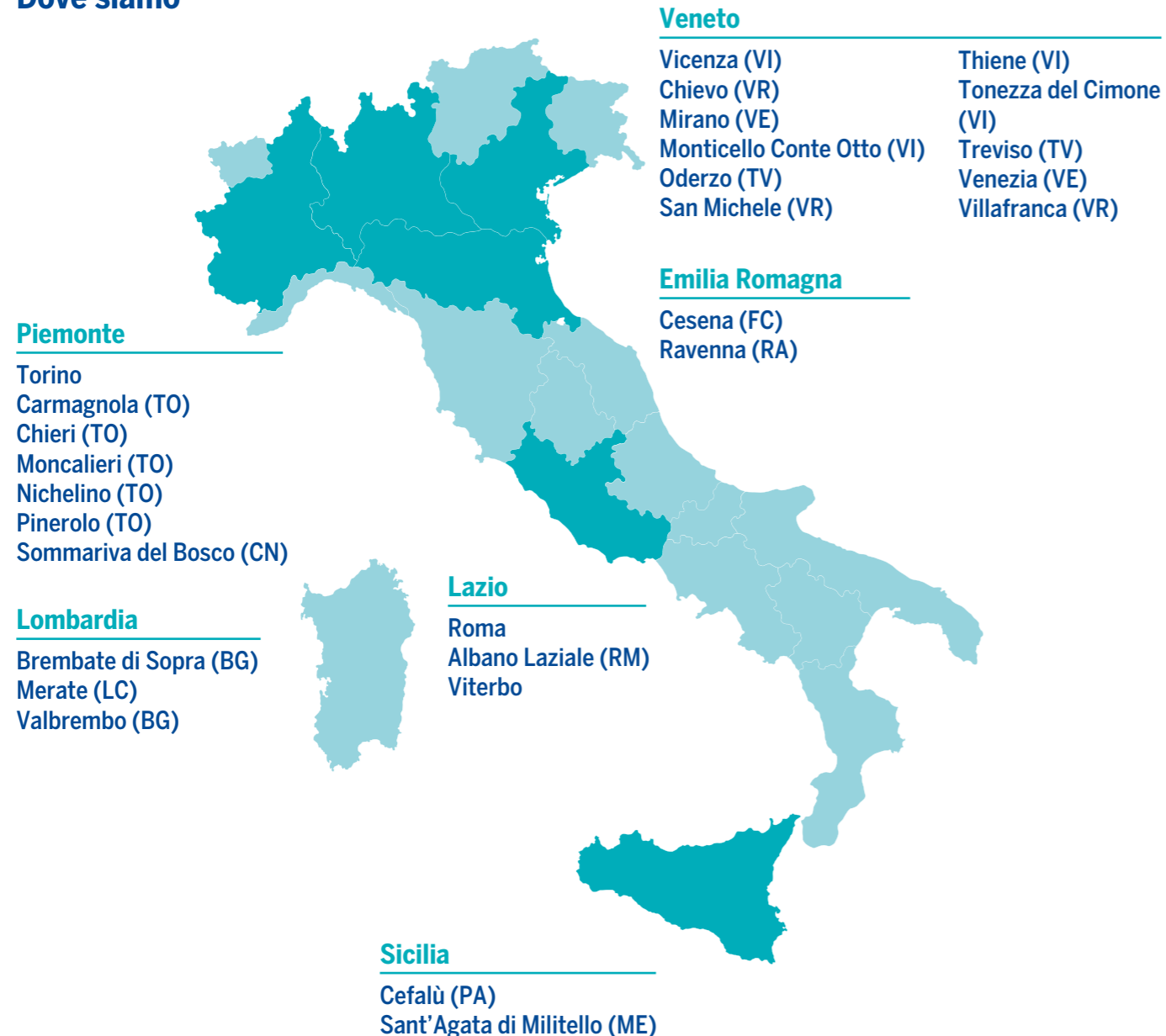
Organizza e cura **interventi di emergenza e solidarietà** verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre o epidemie.

Sostiene e coordina programmi di mobilità e volontariato internazionale (scambi europei, Servizio Civile Universale, tirocini, Corpi Civili di Pace, European Solidarity Corps).

Promuove e realizza iniziative a sostegno del **commercio equo e solidale**.

Fornisce un articolato servizio di informazione, educazione, orientamento legale e professionale e assistenza agli **stranieri, ai migranti e ai rifugiati** presenti in Italia.

Dove siamo



ASIA

Libano
Siria

AFRICA

Guinea Bissau
Kenya
Mali
Namibia
Senegal
Sierra Leone

AMERICA

Brasile
Colombia
Ecuador
Messico

EUROPA

Albania
Italia



1.2. STORIA E CAMMINO

San Leonardo Murialdo

È il **19 marzo 1873**, un mercoledì di pioggia battente, quando nasce a Torino la Congregazione di San Giuseppe, evento storico e sociale da cui prenderà l'avvio un lungo cammino di apostolato spirituale e civile che imprimerà un'impronta profonda nel grande album del cattolicesimo italiano.

La fonda don Leonardo Murialdo nel **Collegio Artigianelli**, di cui è rettore, nella sede di corso Palestro dove da un decennio si era insediato l'istituto creato nel 1849 da don Giovanni Cocchi, altra figura chiave della Chiesa piemontese dell'Ottocento.

L'obiettivo è assistere, educare cristianamente e addestrare al lavoro professionale i ragazzi «poveri, orfani o abbandonati ed anche solo discoli», cioè bisognosi di riscattarsi da una vita emarginata, e inoltre essere d'aiuto «agli adulti appartenenti alle classi operaie con l'istruzione e la predicazione».

L'ispirazione e le finalità della Congregazione (in origine Pia Società Torinese di San Giuseppe, nel 1930 riconosciuta come ente morale) e degli Artigianelli si rispecchiano e si intrecciano vicendevolmente e a mano a mano danno frutti duraturi. Sorgono orfanotrofi, convitti, istituti di rieducazione, colonie agricole, oratori e un complesso di attività che scrivono pagine significative nella pastorale di carità, solidarietà e assistenza nelle stagioni che precedono e seguono l'Unità nazionale.

È una rete a cui nel tempo si aggiungeranno le parrocchie, le scuole, i centri di formazione professionale, le case-famiglia (quest'ultima una visione pionieristica, di cui il Murialdo è ispiratore e precursore nel mondo), i patronati, le missioni all'estero.

Il principale artefice di questo percorso, Leonardo Murialdo, era **nato a Torino il 26 ottobre 1828**. Presto rimasto orfano del padre, un ricco agente di cambio e sensale di commercio, trascorre l'infanzia e la prima adolescenza nel collegio scolio di Savona. Tornato in città, frequenta i corsi di teologia all'università e nel 1851 **diventa sacerdote**.

Si impegna subito tra i ragazzi sbandati e nelle diverse **periferie della condizione urbana**: inizialmente nell'Ospizio correzionale della Generala; poi nell'Oratorio dell'Angelo Custode aperto sulla sponda sinistra del Po, nel quartiere Vanchiglia, tra «luridi abituri» dove per certe vecchie cronache «si annidavano una popolazione miserabile e individui pericolosi»; e quindi nell'Oratorio salesiano di San Luigi, vicino alla stazione di Porta Nuova, alla cui direzione è chiamato personalmente da don Giovanni Bosco, il più noto dei santi sociali torinesi. Don Murialdo si sente molto legato alla sua figura, dalla quale tuttavia si differenzierà per imboccare un'autonoma e originale progettualità pastorale.

Dopo un soggiorno a Parigi e Londra, finalmente nel 1866 intraprende appieno la sua missione alla guida del Collegio Artigianelli (fondato nel 1849) e da allora dedica tutte le sue energie all'accoglienza, all'educazione, alla formazione professionale e all'istruzione dei giovani meno fortunati.

Ma è anche una voce spesso presente sulla stampa di matrice religiosa (fonda l'Associazione della Buona Stampa e contribuisce all'uscita nel 1876 del giornale *La voce dell'operaio*, ancor'oggi settimanale diocesano sotto la testata *La voce del tempo*), organizza nel 1871 l'Unione Operai Cattolici (di cui diventerà assistente ecclesiastico) ed è attivo nell'Opera dei Congressi, la rete originaria dell'associazionismo laico legato al magistero ecclesiale.

È nell'azione compiuta nel campo educativo e formativo con passione e determinazione che don Murialdo appare ancora oggi come **un riformatore e un anticipatore**, per gli indirizzi impressi e i risultati toccati, rispetto alla pedagogia e ai costumi dell'epoca. Suo principio guida: «Ci si prende cura dei poveri, dei fanciulli, dei ragazzi, delle popolazioni operaie, degli apprendisti, dei giovani operai che entrano nel mondo del lavoro».

Resterà trentaquattro anni al timone del Collegio e della Congregazione, fino alla morte giunta il **30 marzo 1900**, avendo saputo edificare una multiforme comunità operosa, parimenti attenta alle dimensioni della fede e della giustizia sociale. Alcuni suoi traguardi, alcune sue proposte innovative (uffici di collocamento, casse di mutuo soccorso, circoli dopolavoro, leghe, abolizione del lavoro notturno, riposo festivo, giornata lavorativa di otto ore, obbligo scolastico fino ai quattordici anni) vanno oltre la dimensione della carità e della misericordia e delineano una visione moderna dei diritti e dei doveri di ogni lavoratore in un contesto storico che vede la dottrina sociale della Chiesa misurarsi con lo sviluppo del movimento operaio.

Ormai, almeno un paio di rivoluzioni industriali e l'impetuoso recente sviluppo delle tecnologie digitali hanno cambiato alla radice l'orizzonte sociale e culturale nel quale gli allievi del Collegio Artigianelli animavano quei pionieristici laboratori per apprendere il lavoro del fabbro o del falegname o del tipografo. «Un mestiere è come una cascina su cui non grandina mai», soleva dire il fondatore, **proclamato beato da Paolo VI il 3 novembre 1963 e da lui canonizzato il 3 maggio 1970**.

Alla sua eredità e testimonianza – la centralità della persona – si richiama oggi l'intera comunità murialdina per mettere a punto migliori occasioni di cura, educazione, formazione, promozione culturale, lavoro e per sperimentare diversi modelli di welfare e di imprenditoria sociale.

Nell'attuale sfida della globalizzazione, occorre agire con idee e spirito innovativi, superare la tentazione dell'autoripiegamento, della rassegnazione, della sterile lamentela.

Solo la strada del dialogo e della corresponsabilità può offrire pari opportunità di accesso a un tragitto di crescita umana integrale, a un umanesimo trascendente, conferendo a ogni individuo, ogni popolo e ogni cultura una più grande pienezza.



Giuseppini del Murialdo

Nel 1875 arriva l'approvazione diocesana, nel 1897 quella apostolica, nel 1904 sono varate le Costituzioni, arricchite nel 1983 alla luce del Concilio Vaticano II.

I membri della Congregazione sono chierici e fratelli laici.

Accoglienza, accompagnamento, ambiente, autonomia sono i perni del servizio svolto tra i giovani, le famiglie, le comunità, le imprese, le missioni in Italia e all'estero.

Lo stemma della Congregazione, **IMI**, viene dalle lettere iniziali di Iesus, Maria, Ioseph. La sigla CSI da Congregatio Sancti Ioseph.

Nel **1904** si registra la prima presenza all'estero, in Libia, a Bengasi.

Si succederanno nei decenni – per molto tempo in condizioni di grandi difficoltà e rischi – l'invio di missionari in Brasile (1914), Ecuador (1922), a Tripoli (1933) e in Argentina (1936), Cile (1947), Usa (1949), Spagna (1961), Sierra Leone (1979), Colombia (1983), Guinea Bissau (1984), Messico (1990), Albania (1996), Romania e India (1998) e Ghana (1999).

È il **1952** quando i Giuseppini del Murialdo avviano in Veneto alcuni corsi di formazione professionale e il **1961** quando, con altri enti cattolici operanti nel settore, contribuiscono alla nascita a Roma del comitato permanente da cui verrà promossa in seguito la Confap (Confederazione nazionale formazione aggiornamento professionale).

I Giuseppini, sempre attenti al rispetto della cultura e delle tradizioni locali, portano oggi il messaggio evangelico e il patrimonio educativo della Congregazione nei diversi contesti disegnati dalla storia e dalla globalizzazione misurandosi con altri generi di sfide, insidie e pericoli: l'ideologia del consumismo, i falsi miti del benessere occidentale, la fuoriuscita dall'incubo di lunghe guerre civili o tribali in Africa, il riscatto dalla povertà, dalla disoccupazione e dal giogo del narcotraffico in alcune metropoli sudamericane.

I Giuseppini del Murialdo, artigiani di pace, operano oggi in **16 Paesi di 4 continenti**: in Europa, Asia, Africa, Nord e Sud America.

Cronologia

1977

nasce ENGIM

1978

avvio delle attività in Emilia Romagna

1979

avvio delle attività in Piemonte

1987

prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone

1988

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

1989

si costituisce a Roma la sede di coordinamento nazionale

1990

ENGIM aderisce all'Assemblea delle ONG Italiane

1992

ENGIM entra nei benefici della legge 40/87

1994

prima attività di cooperazione internazionale in Albania

1996

avvio dell'attività in Lombardia

1998

prima attività di cooperazione internazionale in America Latina

2000

riconoscimento del Ministero Affari Esteri (legge 49/87)

Cronologia / 2

2001

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

2003

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

2005

avvio delle attività in Sicilia

2007

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

2009

ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina

2012

si costituisce ENGIM Calabria
prime attività in Libano

2014

avvio attività di emergenza umanitaria

2015

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

2016

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

2017

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

2019

ENGIM diventa Fondazione e a Torino si inaugura Gerla Academy, prima company
academy all'interno di un centro di formazione professionale

2020

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



ENGIM

Formazione Orientamento
Cooperazione

1.3. MISSIONE E VALORI

ENGIM ha come finalità istituzionale la promozione umana, civica e cristiana dei giovani, con particolare attenzione a quelli più svantaggiati, dei lavoratori e dei ceti popolari attraverso l'orientamento, l'istruzione e la formazione professionale.

Ispirandosi alla spiritualità e al carisma di san Leonardo Murialdo, ENGIM mira all'educazione integrale della persona, mediante la sua preparazione spirituale culturale, tecnica e professionale.

ENGIM vuole esprimere il suo ruolo a partire dai temi del lavoro, agendo da protagonista nella società contemporanea per:

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

ENGIM non ha un catalogo di soluzioni da offrire o ancor meno un catalogo di soluzioni da imporre, piuttosto abbiamo un metodo, un metodo che sta nel vedere, valutare e agire.

dall'inclusione all'appartenenza

ENGIM pone la persona al centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa dando evidenza e valore alle potenzialità insite in ogni individuo. È compito di tutto il nostro personale rispettare i diritti fondamentali della persona ed evitare ogni forma di discriminazione.

dal lavoro ben fatto al bene comune

ENGIM promuove la comunità educante come modello per costruire la relazione con l'altro attraverso il dialogo, l'empatia, l'accoglienza, l'uguaglianza; per accompagnare giovani e adulti alla ricerca di dignità, autonomia, emancipazione e valorizzazione; per favorire la riduzione delle distanze e dei conflitti sociali; per sostenere la crescita e l'inclusione di cittadini attivi e partecipi.

dalle relazioni al fare rete

ENGIM considera il lavoro lo strumento più potente per esprimere la libertà e l'identità della persona. Il valore dell'operosità è alla radice della nostra idea di lavoro: un lavoro fatto con le mani, la mente e il cuore; un lavoro che educa, trasformando l'esperienza professionale in opportunità di cittadinanza attiva e responsabile; un lavoro cardine della società, fondamento del vivere civile per il bene comune.

dalla reciprocità alla sostenibilità

ENGIM opera all'insegna dell'equità nel rispetto della dignità delle persone e dei diritti umani: per assicurare un ambiente di lavoro inclusivo, tutelare le pari opportunità e la parità di genere, proporre visioni e letture multidisciplinari, stare dalla parte dei più fragili, promuovere e favorire uno sviluppo sostenibile.

per la persona e il lavoro

La formazione professionale è **in continuo cambiamento** ma rimane la leva principale delle politiche attive del lavoro, strumento di elevazione di ogni individuo, occasione per migliorare le condizioni di impiego e contrastare ogni possibile forma di disoccupazione, dispositivo di promozione alla partecipazione e alla cittadinanza attiva.

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

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

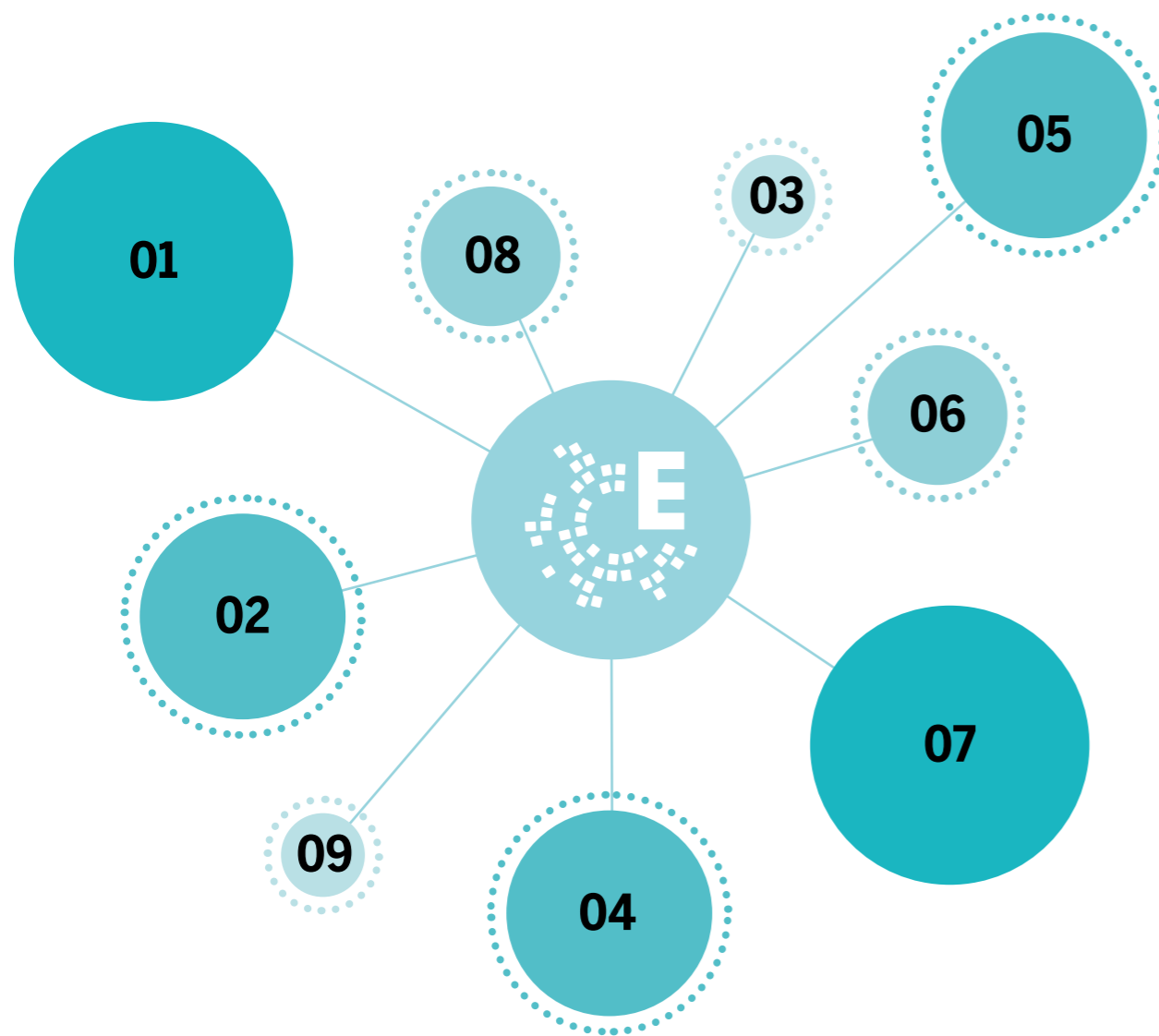
Noi crediamo che l'istruzione e la formazione di qualità debbano essere accessibili a tutti i giovani in età di obbligo scolastico e costituiscano un diritto-dovere inderogabile **indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza.**

una visione solidale e sinergica

Le nostre sedi formative e i nostri laboratori realizzano un complesso di attività cercando una visione solidale e sinergica tra la persona, il percorso di lavoro, il legame con il mondo produttivo:

- operano come luoghi sempre più simili alle imprese per sviluppare apprendimento in contesto lavorativo
- creano opportunità per le persone offrendo prestazioni integrate in base alle caratteristiche individuali del destinatario (istruzione, genere, etnia, reddito, natura e durata della disoccupazione), al suo contesto sociale e culturale, al grado di servizi presenti nel territorio e alla loro accessibilità
- rispondono ai bisogni professionali e formativi delle imprese avvalendosi degli strumenti tecnologici a disposizione per tracciare, monitorare e verificare costantemente i processi formativi
- sono soggetti attivi nelle relazioni con il territorio, le istituzioni pubbliche e del privato sociale

1.4. STAKEHOLDER



.....
Prospettive di miglioramento

01 Beneficiari delle attività

chi sono: giovani, lavoratori, disoccupati, persone svantaggiate, famiglie, migranti

Modalità di coinvolgimento:

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

02 Risorse umane

chi sono: dipendenti e collaboratori

Modalità di coinvolgimento:

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

03 Volontari

chi sono: giovani e adulti

Modalità di coinvolgimento:

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

04 Organizzazione di appartenenza

chi sono: Congregazione di appartenenza, Fondazioni ENGIM

Modalità di coinvolgimento:

Riunioni dei Consigli direttivi
Collaborazioni su progetti specifici
Seminari

05 Sistema produttivo e del lavoro

chi sono: imprese, centri per l'impiego, sindacati, fornitori

Modalità di coinvolgimento:

Iniziative Sistema Duale
Laboratori
Impresa formativa
Coprogettazione
Tavoli di lavoro
Apprendistato

06 Sistema della formazione

chi sono: scuole medie, altri enti di formazione professionale, università italiane ed europee

Modalità di coinvolgimento:

Attività di orientamento
Attività di coprogettazione
Dialogo continuo

07 Istituzioni e sostenitori

chi sono: Ministeri, Regioni, Enti locali, Istituzioni dell'Unione Europea

Modalità di coinvolgimento:

Attività di coprogettazione
Incontri e confronti periodici
Realizzazione progetti condivisi
Bilancio sociale

08 Terzo settore

chi sono: altri Enti del Terzo settore, organizzazioni non profit nazionali e internazionali

Modalità di coinvolgimento:

Progetti/iniziative
Dialogo costante
Coprogettazione
Sito web
Canali social

09 Comunità

chi sono: soggetti presenti nelle aree di attività di ENGIM e con i quali si hanno rapporti diretti e indiretti

Modalità di coinvolgimento:

Sito web
Canali social
Iniziative di coinvolgimento
Bilancio sociale

Relazioni e connessioni di sistema

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

Intendiamo le relazioni con i nostri stakeholder come un processo dinamico e circolare, declinato attraverso quegli stessi elementi che animano il nostro stile e ci guidano.

ENGIM si sente **accanto alle imprese** “come impresa”, in modo da “vibrare” con esse e vivere il cambiamento in piena sintonia. Le nostre sedi – con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi – operano come parte di una filiera integrata di servizi, soggetti e processi.

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

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

Crediamo nella possibilità di innalzare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese agendo come soggetto di “governance pubblica a partecipazione multiattore”, per creare “reti virtuose” i cui i risultati siano frutto di una condivisione dinamica e autogenerativa.



Ogni persona deve poter avere il lavoro che più le porti dignità, ma oggi le imprese si lamentano di non trovare personale adeguatamente formato. Vi assicuro che per la scuola è impossibile farlo in modo da riuscire a soddisfare le esigenze di ogni singola azienda. Perciò, il percorso del sistema duale costituisce un'esperienza notevole. Noi del Veneto possiamo considerarci fortunati perché l'attenzione qui c'è.

Invece, di formazione continua se ne parla tanto ma se ne fa molto poca. E ormai il fenomeno del turnover rimanendo nello stesso ambiente lavorativo, o addirittura nell'ambito di un intero settore produttivo o merceologico, è tale che sempre più persone devono lasciare un lavoro per trovarne un altro, e spesso e volentieri si tratta di un lavoro completamente diverso da quello abituale.

Una parte del problema la ritroviamo dentro le statistiche dei senza lavoro. Ma le cifre non rimandano quanto si stiano diffondendo la sfiducia lo sconforto, e il fatto che molti rinuncino finendo per non cercare più un'occupazione. Tocca ai centri professionali di dargli una mano. Le imprese, per parte loro, devono essere più consapevoli che le risorse umane non sono solo un numero all'interno di un bilancio societario.

Flavio Lorenzin Presidente CONFIMI Meccanica
(presentazione Annual Report 2020 ENGIM Veneto, Treviso, 19-11-2021)

Il tempo della pandemia ha allargato le disuguaglianze ed anche nella formazione a distanza gli allievi, in base al loro ambiente familiare, non hanno goduto tutti delle stesse condizioni. Come sistema formativo, noi operiamo per riconoscere ai ragazzi un posto nel mondo. Abbiamo scelto di stare dalla parte di quanti sono esclusi dalla Storia e ci impegniamo, da soli o in partenariati, nel dare risposta ai fragili, ai vulnerabili, agli svantaggiati. Nei nostri centri trovano luoghi dove acquisire e sperimentare dignità. Oggi la sfida è tenere insieme questo contesto formativo in evoluzione, farlo crescere, cercando e suggerendo insieme le risposte giuste. In Emilia Romagna ora abbiamo un originale sistema duale, che consente di arrivare fino all'università senza mai passare per la scuola tradizionale pubblica.

Ma la grande sfida, la scommessa aperta, è il tema lavoro. Sono necessarie diverse innovazioni. L'essenziale sarà sviluppare esperienze formative che ridiano senso a una relazione, la umanizzino, tanto più dopo che la pandemia ha spinto molti giovani a restarsene nelle case. Costruiamo, come direbbe Edgar Morin, piccole oasi dove possano ricostruire la fraternità e la comunità.

Giuseppe Pagani Presidente AECA, membro del Comitato Direttivo di ENGIM Emilia Romagna
(presentazione Annual Report 2020 ENGIM Emilia Romagna, Ravenna, 01/12/2021)

In vista del PNRR, occorre fare in modo che i territori si preparino al meglio all'arrivo delle ingenti risorse europee. Noi abbiamo impostato una strategia "a due gambe": per il Terzo Settore e per la Pubblica Amministrazione. Con "Next Generation You" e "Next Generation We" investiamo con l'obiettivo di individuare e far emergere debolezze e criticità esistenti e rafforzare le competenze manageriali e tecnologiche delle differenti organizzazioni coinvolte. Abbiamo perciò selezionato, per il bando relativo al Terzo Settore, 150 enti attivi in Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta e una ventina di loro sono adesso soggetti delle consulenze. Poi verranno i piani da attuare. Non si tratta di risorse date allo scopo di realizzare progetti, ma affinché gli enti si rafforzino, diventino più autonomi, si rinnovino. Tengo a sottolineare il nostro approccio: non pensiamo di avere una verità in tasca.

Non ci mettiamo a suggerire che tutti questi enti si trasformino in imprese profit, per esempio. Cerchiamo, invece, di offrire chiavi di lettura e strumenti perché siano in grado di svolgere la loro opera con più efficacia, in una logica sussidiaria con gli enti pubblici. Partendo da una convinzione: nessuno di noi può far niente da solo. Come Fondazione Compagnia di San Paolo possiamo produrre belle riflessioni teoriche o disegnare proposte e soluzioni, ma se gli enti non sono nelle condizioni di applicarle, non realizzeremo nulla. ENGIM, come altri soggetti, rappresenta per noi un interlocutore fondamentale. Perché voi operate tutti i giorni in questa stessa direzione.

Alberto Anfossi Segretario generale Fondazione Compagnia di San Paolo (presentazione Annual Report 2020 ENGIM Piemonte, Torino, 03/12/2021)

L'apprendistato di 1° livello incontra una forte resistenza a diffondersi, per le diffidenze di molti consulenti del lavoro e l'insufficiente conoscenza da parte di molte aziende. Si dice: l'apprendistato più conveniente è quello professionalizzante. Errore. Lo sappiamo, il timore degli imprenditori è di ritrovarsi al termine con il passaggio automatico ad un contratto di assunzione a tempo indeterminato. In realtà le cose non stanno così. Quando l'allievo consegue il titolo di studio, sia lui sia l'impresa possono decidere come procedere: se trasformare il rapporto in contratto di lavoro o fare altre scelte. Ricordo alcuni aspetti da considerare: nell'apprendistato di 1° livello è previsto un periodo iniziale di prova, durante il quale entrambe le parti possono recedere; e termina quando la scuola pubblica i risultati degli esami.

Le strade aperte, a quel punto, sono diverse. Comunicare esplicitamente di non proseguire il rapporto, o lasciarlo cadere, oppure modificarlo in contratto di apprendistato professionalizzante, o prorogarlo per il quinto anno se l'allievo è stato bocciato o fermato da malattia o infortunio. Tra i notevoli vantaggi per le imprese c'è quello retributivo: il compenso è pari al 75% del dovuto, l'erogazione delle competenze acquisite a scuola costano zero al datore di lavoro, quelle acquisite in azienda gli costano il 10% di quel 75%. Altri benefici: il numero degli apprendisti non si computa per la base imponibile IRAP e l'azienda può proporre di svolgere alcune ore in eccesso rispetto a quelle formative pagandolo il dovuto ma con aliquote contributive vantaggiose. Si arginano, così, le occasioni di lavoro nero.

Gianfranco Guidi ANPAL Servizi (presentazione Annual Report 2020 ENGIM San Paolo, Roma, 22/12/2021)

La celebre parabola evangelica del vignaiolo ci dice che il lavoro va riconosciuto e va retribuito.

Giunge perfino a mettere in discussione il criterio della proporzionalità tra prestazione e compenso, perché sia uguale anche per apporti diseguali.

Merito, giusta paga, produttività: vi troviamo, come vedete, temi ancor oggi di grandissima attualità.

Gesù di Nazaret sta parlando dell'antico Israele e degli "ultimi", quelli che hanno lavorato meno degli altri ma si sono dannati l'anima per farlo, e che diventano i "primi", i prediletti. L'unico criterio che il loro padrone adotta, come giustificazione della sua condotta, è la bontà. Dalla parabola del vignaiolo sappiamo che la salvezza non avviene per i nostri meriti, ma è data dalla Grazia misericordiosa di Dio.

Ora, io non voglio entrare nel merito dei rapporti esistenti tra datori di lavoro e lavoratori. Però, in quel testo evangelico, nella prima parte, si parla di paga e la risposta ai nostri interrogativi per una esatta interpretazione la troviamo proprio per bocca degli "ultimi": nessuno ci ha presi a giornata. Ecco, queste cose succedono ancora in Italia, e non solo nell'organizzazione più raffinata del mercato del lavoro. No, sono messe brutalmente sotto i nostri occhi nelle file che vediamo lungo le strade. Senza pensare, poi, a quanto accade in altri Paesi, dove la descrizione del Vangelo sembra riprodursi quasi esattamente. Sono scene dall'alta intensità rappresentativa ed esistenziale: descrivono condizioni e rischi ai quali tutti ci sentiamo esposti.

Come non pensare, inoltre, a certe rappresentazioni viste nei media: persone e anche comunità "condannate" per una sorta di nuovo reato, per scarsa attitudine a lavorare. Magari in cambio di pochi euro, e con la colpa aggravata se si riceve un sussidio. Ma la Costituzione italiana fissa nell'articolo 3 in modo esemplare, e non ammettendo alcuna forma di discriminazione, l'uguaglianza di tutti i cittadini nei diritti fondamentali e stabilisce solennemente l'impegno della Repubblica a rimuovere gli ostacoli di diversa natura che ne impediscono la piena garanzia. Lavorare, insomma, è avere la possibilità di alimentare non solo il corpo ma il senso della dignità di un individuo. E formare i giovani è far germogliare i semi che Dio ha posto in ciascuno di noi.

Francesco Beschi Vescovo di Bergamo
(Summer School ENGIM 2021, Bergamo, 14/07/2021)

Il professor Biagi intuì che l'adattabilità era una chiave importante davanti alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. Noi, in vent'anni, abbiamo formato quasi 400 dottori di ricerca, di cui 100 in apprendistato di alta formazione, con la consapevolezza che sarebbero poi entrati nelle imprese cercando di innovare le modalità di apprendimento e formazione delle stesse.

Il grande problema, per chi si occupa di sistema formativo, non è dare un pezzo di carta, certificare un titolo di studio su un registro, ma partecipare ad un processo creativo, misurabile non in ore ma in qualità dei contenuti. Una formazione senza "l'anima" dell'educazione si rivela abbastanza povera. Il legame tra docente ed allievo non deve cercare solo la trasmissione di conoscenze e saperi ma un reciproco arricchimento quotidiano.

Oggi in Italia l'apprendistato è un contratto di lavoro, ma può essere qualcosa di più. Può essere lo strumento di una società, o un territorio o un intero settore produttivo, per costruire le dinamiche di sistema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ancora molto precarie e inefficienti, mentre legittimamente i lavoratori lamentano i bassi salari e gli imprenditori i costi contributivi e fiscali altissimi. Ma l'apprendista non impara magicamente qualcosa, se quel suo singolo percorso non si aggancia a qualcosa di più grande. Abbiamo 900 contratti collettivi nazionali e la stragrande maggioranza non crea un processo che porti l'apprendista a raggiungere i profili fissati dai CCNL. Faccio un esempio lampante: il grande distretto della ceramica di Sassuolo, realtà importantissima, non ha l'apprendistato duale.

L'apprendistato è spesso tema di allegati ai CCNL, come se i processi produttivi fossero rimasti fermi al Novecento, quando erano standardizzati in certi modelli. Ma l'apprendistato è una relazione tra persone, è un apprendimento. Prima di fare le opportune riforme, allora, c'è da compiere un salto culturale uscendo dall'idea negativa dell'impresa vista come luogo di sfruttamento. Non parlo, ovviamente, del singolo imprenditore farabutto ma del rapporto che ognuno di noi ha con il lavoro. La nostra società lo monetizza esclusivamente, ne mortifica l'aspetto educativo e relazionale. Invece, si pensi al processo di essere apprendisti per l'intero arco dell'esistenza, c'è qualcosa di più profondo da far emergere: l'idea che hai ancora da chiedere alla vita, che ti incuriosisce apprendere.

Michele Tiraboschi coordinatore scientifico ADAPT, docente universitario di Diritto del lavoro (Summer School ENGIM 2021, Bergamo, 14/07/2021)

STAKEHOLDER ENGAGEMENT E RILEVANZA

Il percorso avviato da ENGIM nel 2020 prosegue nel 2021 con l'obiettivo di rafforzare il rapporto tra la struttura ed i propri stakeholders. Quest'anno lo sforzo di ENGIM è stato orientato ad analizzare il rapporto che intercorre tra i valori maggioranti rilevanti per l'azienda e la percezione degli stessi per i propri dipendenti.

Questa analisi è stata possibile grazie alla ricerca svolta dal Prof. Daniele Marini dell'Università di Padova, attraverso la somministrazione di questionari. Per ENGIM è stato quindi fondamentale fare una riflessione anche alla luce della stesura della nuova Carta dei Valori cercando di far affiorare la sovrapposizione – o la distanza- tra i valori ispiratori che guidano l'operato dell'Ente e la percezione degli stessi da parte dei propri collaboratori.

E' stato quindi scelto di dare evidenza di alcuni dati provenienti da tale ricerca all'interno del Bilancio Sociale 2021 per dare conto del processo di autovalutazione e di stakeholders engagement.

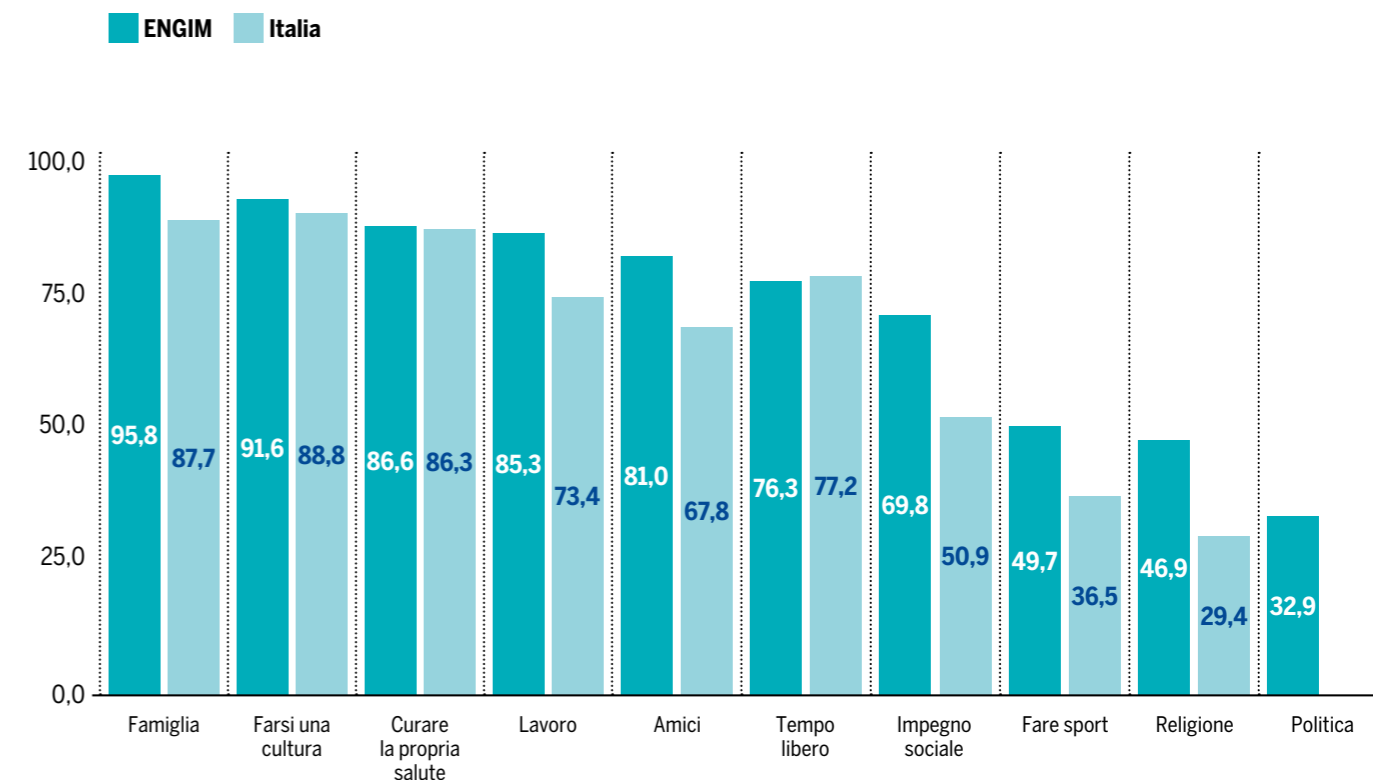
In particolare sono state raffrontati parte dei valori di riferimento provenienti della Carta dei Valori su cui si sono espressi i collaboratori di ENGIM, in relazione a dati nazionali (grafico 1).

Nelle matrici successive (matrice 1,2,3,4) si è dato invece evidenza della rilevanza, da parte dei collaboratori, di valori educativi ed azioni centrali per ENGIM, generando quindi una classificazione ed una gerarchia a tre livelli di importanza: marginale, relativa e centrale. I dati sono stati confrontati inoltre tra quanto è rilevante oggi e quanto, in prospettiva, lo potrà essere in futuro.

L'analisi promossa da Fondazione ENGIM e realizzata da Community Research&Analysis, non solo ha raggiunto il risultato di fotografare tendenze e trasformazioni dell'ecosistema ENGIM, ma ha consentito una riflessione sul modo di declinare in azioni i valori di riferimento.

I valori di riferimento

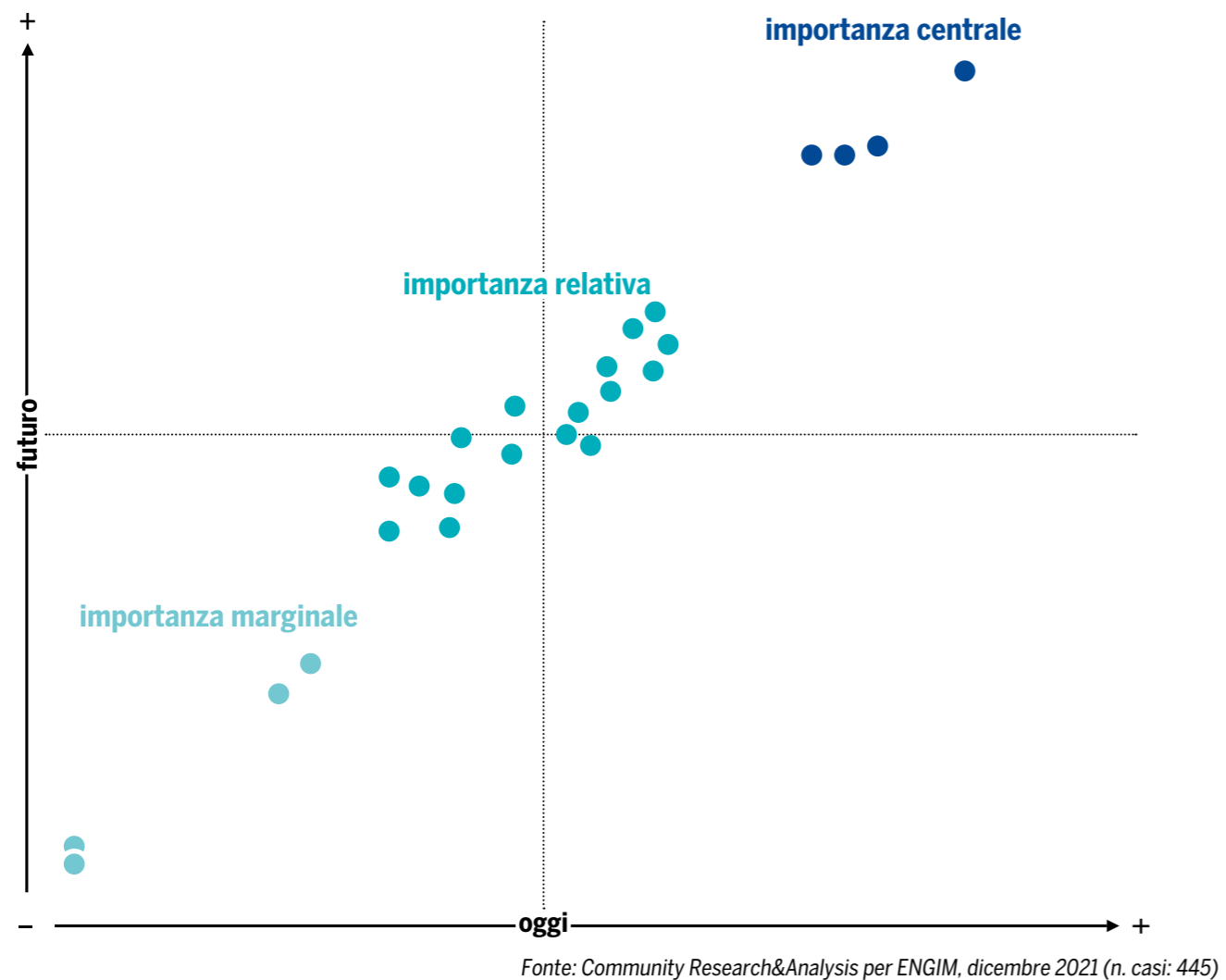
Grafico 1



Fonte: Community Research&Analysis per ENGIM, dicembre 2021 (n. casi: 445). Italia: Community Research&Analysis, 2018 (n. casi 1.655)

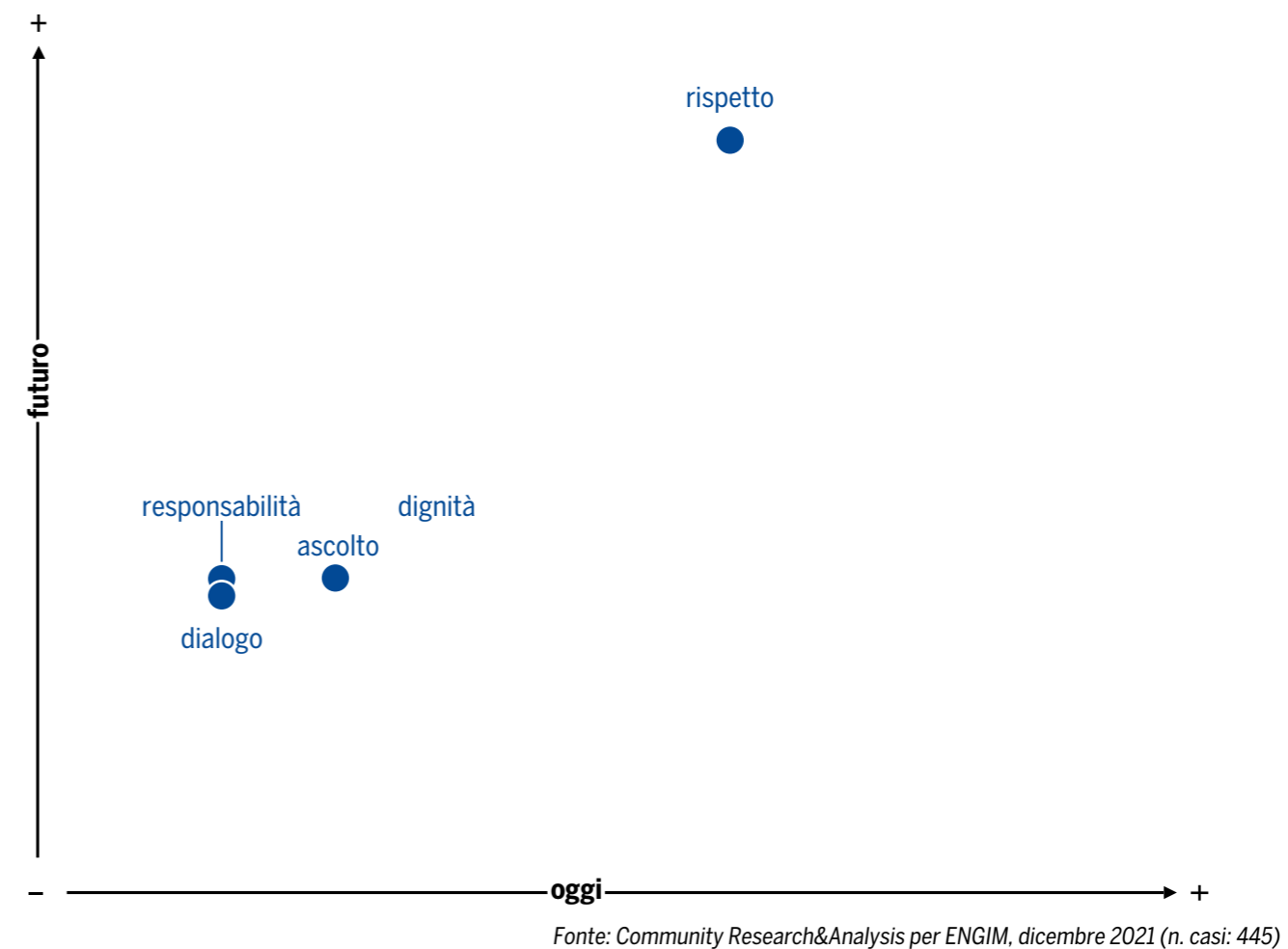
I valori educativi: quadro generale

Matrice 1



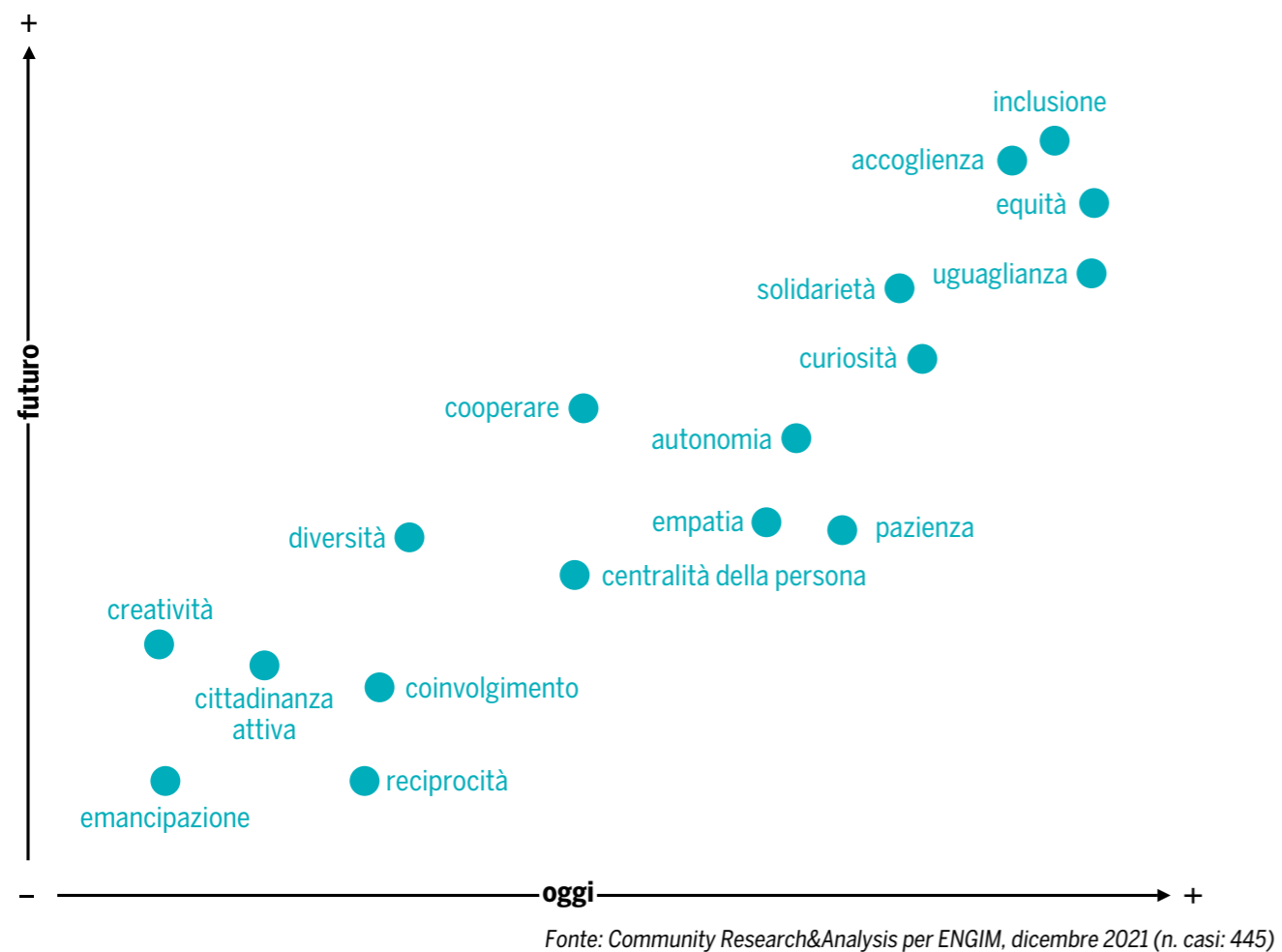
Matrice 2

importanza centrale



Matrice 3

importanza relativa



Matrice 4

importanza marginale







SCELTE PER UN GIOCO DI SQUADRA

Marco Muzzarelli

Direttore nazionale ENGIM



Follia è fare sempre la stessa cosa aspettandosi risultati diversi.
Albert Einstein

The Last Dance è una miniserie in onda su Netflix. Racconta la carriera di Michael Jordan, leggendaria stella dello sport americano, che un giorno del luglio 1989 decise di cambiare la storia del basket. Presto la sua squadra decise di cambiare il modo di giocare e, in due anni, nel luglio 1991 i Chicago Bulls conquistarono il loro primo titolo NBA e ne seguirono altri cinque di fila. Jordan aveva messo con successo la sua creatività al servizio del gruppo. «Capi che segnando da solo più di 30 punti non ci avrebbe fatto vincere l'ultima partita della stagione», dirà un suo compagno, B. J. Armstrong. Tutti assieme, invece, cambiarono il basket. Per sempre. ENGIM oggi chiede: un "gioco di squadra" **cambierà la formazione professionale per sempre?**

**La strada giusta
per il cambiamento
è una crescita
che coinvolga tutto
il nostro ecosistema.**

WeAre WeShare WeCare: abbiamo sintetizzato così la nostra missione in un'epoca in cui «nessuno si salva da solo», come invocò Papa Francesco, dal sagrato deserto di piazza San Pietro, nel pieno della pandemia. Da tempo noi ci siamo incamminati sulla via del cambiamento. Dalla trasformazione in Fondazione sono venuti il nuovo Regolamento e il Codice Etico. Dalla pubblicazione del Bilancio Sociale si sono sviluppate le relazioni con gli stakeholder e le iniziative per osservare l'adesione ai valori di ENGIM dei nostri collaboratori. Con il Cantiere ENGIM ci prendiamo più cura delle persone con cui operiamo. Con il contratto di gruppo stimoliamo gli altri enti del Terzo Settore e della formazione professionale. Con i centri di eccellenza VET (Vocational Education Training) allarghiamo gli orizzonti per uscire dai nostri confini e con l'infrastruttura digitale muoviamo passi cruciali per osservare, misurare e migliorare quello che facciamo.

Ma dobbiamo, per riprendere la metafora cestistica, sciogliere alcuni nodi decisivi per proiettare tutta ENGIM in un forte "gioco di squadra", fecondo e lungimirante. Le nostre realtà regionali sono pienamente pronte e disponibili? Vogliono imparare a lavorare insieme, magari a volte rinunciando a primeggiare nei propri territori, a favore di una crescita che coinvolga l'intero ecosistema ENGIM? Ciascuno di noi è davvero interessato ad entrare nella "Champions League" della formazione professionale o ci basta stravincedo il campionato locale?

Riusciremo a rinunciare a minuti di gioco, schemi d'azione, opportunità di tiro tradizionali per imboccare strade nuove? Siamo tutti convinti che il tutto è superiore alla somma delle singole parti? È essenziale condividere la scelta delle carte su cui puntare: internazionalizzazione, gestione dati e misurabilità del nostro impatto sociale, invero originale dei nostri valori, eccellenze regionali, spirito di gruppo. Non è semplice cambiare ricette, uscire da un modello di franchising al quale siamo stati obbligati e incentivati (internamente ed esternamente). Ma dare un diverso orizzonte alla formazione professionale è **una sfida non rinviabile**.

Nella Summer School 2021 abbiamo ragionato su **tre ambiti strategici**, in questo presente molto simile a un futuro ravvicinato, su cui abbiamo stabilito di investire impegno, idee, energie. Riguardano la formazione come piattaforma welfare di vita; il passaggio da ente di formazione ad agente per la persona e il lavoro; e la sperimentazione sull'asse innovazione/creatività, resilienza. Vediamoli più in dettaglio.

FORMAZIONE COME PIATTAFORMA DI WELFARE LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA.

ENGIM vuole interpretare sempre più l'offerta formativa, andando oltre l'essere scuola, con un nuovo ruolo e una nuova visione. Come strumento di welfare e inclusione sociale al di là dell'età anagrafica di chi a noi si rivolge. Bisogna garantire alle persone di restare sempre nel mondo del lavoro. Ogni individuo ha diritto a un percorso di istruzione, formazione e apprendimento permanente di qualità che consenta di partecipare appieno alla vita sociale e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro. E deve trovare un sostegno attivo, mirato e tempestivo nella scelta dell'occupazione e nel miglioramento delle prospettive di impiego e riqualificazione. Per i giovani ciò significa: diritto alla formazione continua, all'apprendistato, al tirocinio o a un'offerta di lavoro adeguata entro pochi mesi dalla fine degli studi. Per i disoccupati significa diritto a un reinserimento lavorativo al massimo entro diciotto mesi.

Oggi sono le competenze trasversali (*soft skill*) l'ossatura principale delle richieste del mondo del lavoro. Competenze progressivamente evolvibili e declinabili a seconda dell'ambito professionale, della mansione, del territorio, dei contesti culturali. Gli imprenditori italiani evidenziano – ha rilevato una recente ricerca per Federmeccanica Umana - che nel futuro prossimo saranno prioritarie le abilità cognitive, di contenuto e relazionali. Un'attenzione specifica andrà alle capacità di gestione e di sistema:

- saper prendere decisioni
- saper fare analisi di processo e di dati
- sapere cooperare con altri
- saper lavorare in gruppo
- saper usare adeguatamente le risorse disponibili

Insomma, saper giocare al meglio con le carte che si hanno a disposizione, insieme ad altri. Fattore cruciale, quest'ultimo, per aiutare a sviluppare l'occupabilità delle persone. Non tanto (e non solo) la sua capacità di trovare un lavoro, un'occupazione, ma di formarsi quelle risorse che la rendano potenzialmente occupabile, in situazioni diverse e di cambiamento delle proprie condizioni lavorative.

Così come si dovrebbe estendere e rendere continuo in tutto l'orizzonte formativo la possibilità di realizzare un **apprendimento in contesto lavorativo**, il cosiddetto "sistema duale" – mutuato dal modello tedesco e introdotto in Italia da Luigi Bobba nella leFP regionale – che sta offrendo esiti molto positivi spezzando il tradizionale confine tra scuola e lavoro, tra apprendimento sui libri o per esperienza diretta. Una scelta che costringe le stesse strutture formative e didattiche a rivisitare i loro assetti organizzativi, in partnership con il contesto produttivo. Rispetto al passato, quando era il profilo professionale a pesare, ormai sono le competenze soft ad essere diventate imprescindibili per le imprese nel determinare la professionalità di un lavoratore.

Occorre, quindi, scrivere assieme una **nuova “grammatica” della formazione**, per la quale alle strutture di ENGIM indichiamo **4 obiettivi prioritari**:

una proposta di legge per l'apprendistato formativo

se la migliore formazione possibile arriva attraverso il lavoro, allora bisogna dare dignità all'esperienza di apprendistato di primo livello e la comunità educante deve allargarsi anche al mondo delle imprese, che deve diventare anch'esso un luogo di formazione

sistemi evoluti per valutare e accrescere le competenze

per accrescere le competenze trasversali, di collaboratori o utenti, è necessario valutarle e farle evolvere attraverso percorsi formativi sempre più al passo con i tempi (*Skillati per la vita*)

diffusione di lets.engim.org come infrastruttura digitale delle relazioni

diffusione dell'utilizzo di *LET'S ENGIM* come infrastruttura delle relazioni e sua trasformazione in una sorta di app per facilitare il passaggio di informazioni e la loro condivisione

nuovi strumenti per monitorare e accompagnare gli utenti

per definire i singoli profili, accompagnare gli utenti, tracciarne il percorso e rimanere “agganciati” nel corso della vita (primo parametro: gli inserimenti lavorativi dopo il percorso formativo dell'obbligo)

DA ENTE DI FORMAZIONE AD AGENTE PER LA PERSONA E PER IL LAVORO.

L'ente di formazione eroga semplicemente corsi, l'agente agisce con la persona affinché la formazione diventi il migliore strumento per l'inserimento lavorativo. Il Piano nazionale delle nuove competenze (PNC, *Gazzetta Ufficiale*, dicembre 2021) è una delle riforme previste nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), leva finanziaria senza precedenti, per le dimensioni delle risorse e gli strumenti messi in campo, varato dalla UE nel pieno della pandemia. Obiettivo dichiarato: «rendere le economie e società europee più sostenibili, resilienti e meglio preparate alle sfide e alle opportunità delle transizioni ecologica e digitale». E proprio l'innalzamento delle competenze diffuse nelle popolazioni (*upskilling* e *reskilling*) è una delle iniziative “faro” volute dalla Commissione di Bruxelles.

Per le politiche di inserimento e transizione dei giovani nel mercato del lavoro, la sperimentazione del sistema duale rappresenta il primo grande intervento di investimento nazionale per lo sviluppo dell'apprendistato di primo livello. Coinvolge oltre **300 CFP** regionali, destinatari di finanziamenti che creano o consolidano uffici di orientamento e *placement* che, per quanto riguarda la lePF, toccano circa **25.000 allievi**. Come sappiamo, dal 2018, le iscrizioni ai corsi in forma duale sono in costante crescita e si sono attestati nel 2021 intorno al 15% del totale dell'offerta leFP. La prospettiva è ora di passare dalla fase di sperimentazione di una “via italiana al sistema duale” alla fase di transizione sia nei sistemi della formazione professionale sia nel sistema delle imprese. Grazie a una serie di scelte:

- progressiva standardizzazione delle misure
- ampliamento dell'offerta di apprendimento duale su tutta Italia, con più modalità di applicazioni
- rafforzamento in chiave di filiera dell'offerta formativa duale
- potenziamento dell'apprendistato duale nelle imprese e della loro capacità formativa

L'apprendimento duale rappresenta, infatti, una chiave strategica del PNC. Non solo per il target dei giovani e il sistema duale loro dedicato, ma per tutto il Piano nuove competenze. Perché **agevola** le transizioni formazione/lavoro, lavoro/lavoro, lavoro/formazione ottimizzando i processi di incontro domanda/offerta di competenze; **favorisce** opportunità e soluzioni concrete per personalizzare i percorsi di studio anche nel contesto di corsi organizzati per classi o livelli di apprendimento; **sostiene** il progressivo ampliamento dell'offerta settoriale di formazione professionale nonché dei setting di *assessment* necessari ai servizi di validazione e certificazione delle competenze, coniugando la capacità tecnologica e formativa delle imprese con l'expertise educativo e progettuale delle istituzioni formative; infine, **promuove** assetti e situazioni concrete di apprendimento più efficaci per la popolazione adulta (nelle competenze di base) in quanto ancorate più direttamente alle aspettative e agli interessi di lavoro.

La formazione in modalità duale, quindi, è una modalità di erogazione utilizzabile per qualsiasi intervento formativo. Va promossa il più possibile perché offre una migliore calibratura individuale dei percorsi e garantisce lo sviluppo di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

A partire dalle prassi consolidate con la sperimentazione duale, e nella prospettiva di modellare sempre più gli itinerari formativi, emerge il rilievo della cosiddetta **alternanza rafforzata**: percorsi di apprendimento condotti con un'esperienza diretta nelle aziende. In tale ambito rientra **l'impresa formativa**, cammino formativo compiuto presso una organizzazione no profit interna o esterna all'istituzione formativa, anche costituita ad hoc, per il coinvolgimento diretto degli allievi nell'erogazione di servizi o produzioni di beni. Inoltre, tutti i programmi del PNC spingono per sviluppare e rafforzare gli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro (*labour market intelligence, skills intelligence, skill forecasting*) e per potenziare i percorsi di leFP e di apprendistato per gli adulti.

Sull'articolato fronte scuola/lavoro pesano grandi nodi irrisolti. L'abbandono precoce dagli studi, peggiorato dall'emergenza pandemia e dalla scarsa qualità della "Dad". L'elevato livello di giovani disoccupati o "Neet" (né istruzione, né formazione, né impiego). Il tasso di senzalavoro tra gli under25 è tornato a sfiorare il 130%, peggio di noi solo Spagna e Grecia.

I nodi irrisolti sul complesso fronte scuola/lavoro: troppi giovani senza istruzione, senza formazione o senza impiego, i numeri irrisori degli apprendistati di 1° e 3° livello. Quattro obiettivi prioritari e ravvicinati.

In Italia le transizioni scuola/lavoro (dal titolo di studio al primo impiego) hanno tempi lunghi, 10 mesi in media, contro i tre-quattro di Austria, Germania, Olanda, dove è trainante la formazione tecnico-professionale (VET). E infine gli apprendistati di primo livello sono meno del 3% del totale e sono tutti al Nord. Ancora peggio per gli apprendistati di alta formazione e ricerca (terzo livello): non raggiungono il migliaio. In questo scenario allarmante, ecco i nostri obiettivi prioritari:

definire il profilo del tutor e delle figure chiave delle sedi

le figure che hanno funzioni di raccordo tra le imprese e i nostri utenti sono promotori di persone che devono essere collocate nel mondo del lavoro, non figure commerciali che promuovono i corsi.

sperimentare modelli di organizzazione agile e resiliente

occorre "sganciare" la formazione professionale dalla scuola valorizzando figure professionali come i tutor e partendo dai Centri Pilota per ripensare l'organizzazione e le funzioni in ENGIM.

applicare il modello dell'impresa formativa: una per ogni sede

si è raggiunto l'obiettivo di aprire in ogni regione un'impresa formativa, che si afferma come modello di formazione sul campo e di accrescimento delle competenze; non è né impresa, né scuola ma un luogo per sperimentare l'erogazione reale di un servizio o di un prodotto; ora bisogna averne una per ogni sede formativa, agganciata ai percorsi presenti. Bisogna pensare a questo nuovo modello che potrà caratterizzare la formazione professionale del futuro oltre al "classico" apprendimento in contesto lavorativo.

tracciare in modo univoco e migliorare le performance

valutare le performance e il gradimento delle attività formative secondo le raccomandazioni dell'Unione Europea: entro i prossimi anni dovremo garantire l'82% di inserimenti lavorativi a 3 anni dalla qualifica, il 60% di apprendistati formativi e l'8% di mobilità all'estero; bisogna definire parametri comuni per valutare il gradimento delle nostre offerte formative.

INNOVAZIONE/CREATIVITÀ/RESILIENZA ESPLORANDO NUOVI CONTESTI.

La creatività e l'innovazione vengono "allenate" volgendo lo sguardo non solo oltre i propri confini di sede, ma anche a livello europeo e internazionale, acquisendo tutti la visione tipica della nostra ONG. Bisogna operare affinché il lavoro richieda la nostra dote più incontestabile con le macchine: **la nostra umanità aumentata**. Torna con forza la capacità di costruire tessiture sociali territoriali in grado di realizzare diversamente le comunità del lavoro. Già da prima della loro frammentazione, i luoghi di lavoro erano sempre meno comunità. Anche tra i lavoratori si è affermata un'altra cultura che divide, illude di poter vincere da soli. E si resta veramente più soli, in una dimensione che ci opprime, costruendoci mille scuse e maledendo chi ha il coraggio, o l'incoscienza, di cambiare davvero.

Abbiamo abusato di un lessico che riduce le persone al denaro come unico generatore di valori, di significati e di senso. Finalmente ci stiamo accorgendo che questa riduzione non solo è disumana ma neppure funziona. Perciò può rappresentare l'occasione per un nuovo inizio, per costruire una condizione umana più piena. Oggi non servono gli esperti della fuga dal lavoro, servono gli **architetti del nuovo lavoro**.

Bisogna battere i modelli manageriali che agevolano l'abbandono di cuore e cervello fuori dai cancelli, con la riconsegna all'uscita e con in mezzo qualche banale e strapagata indagine sul clima. Si interpreta volentieri il proprio lavoro quando sia edificato su una vitalità fatta di azioni invisibili che rendono più forte, perché più giusta, una comunità. Il lavoro è anche relazione e ritessere le comunità del lavoro è fondamentale proprio per ricostruire il nuovo senso del lavoro.

Serve **intelligenza sociale dell'impresa**. L'impresa che pensa è un motore sano di crescita e democrazia. Ora come non mai abbiamo l'opportunità di porci domande più sincere alle quali non dare vecchie risposte autoconsolatorie. Muovendoci, come ENGIM, da questi quattro obiettivi ravvicinati:

accrescere le nostre competenze internazionali

significa sperimentare unità formative in lingua straniera per preparare i giovani a spendersi anche fuori dai confini nazionali; sarà importante pure accogliere volontari in servizio civile per un anno che sceglieranno le nostre strutture per prestarlo; mentre la mobilità virtuale di allievi e collaboratori ENGIM presso le sedi internazionali consentirà di accrescere le competenze linguistiche e fare esperienza in Paesi molto lontani.

sottoscrivere l'accordo di gruppo, definire obiettivi/incentivi di ricaduta sociale

se obiettivi e incentivi si definiscono in base alla ricaduta sociale delle nostre azioni e non in base al fatturato (ad esempio la percentuale di inserimenti lavorativi e perché una Regione abbia finanziato quel dato corso), agiamo non solo per le persone che operano in ENGIM ma anche per chi beneficia delle nostre attività e verso l'intera comunità.

misurare e accrescere l'adesione ai nostri valori

diventa fondamentale richiedere l'adesione ai valori del nostro Codice Etico, sia ai nuovi collaboratori, sia a quanti già lo sono; ciò implica anche il dover dire a una persona che non si riconosce in tali valori di "risintonizzarsi" oppure di valutare l'uscita dalla nostra organizzazione; anche l'adesione ad iniziative di fundraising può essere letta come adesione ai valori.

fissare un modello di relazioni interne, migliorare l'equilibrio lavoro/competenze

pensare ad un modello HR (Human Resources) per il mondo no profit vuol dire andare oltre alle consuete competenze normativo-procedurali di un Ufficio Risorse Umane, costruendo un approccio per una gestione relazionale con il personale.

L'orizzonte di questi contenuti, strumenti e obiettivi è il prossimo biennio. Affrontiamolo tutti con la piena consapevolezza che le sfide inedite cui siamo davanti **possono diventare opportunità** solo se tutti insieme, superando il risultato del singolo ci dedicheremo a raggiungere i traguardi comuni per andare oltre alla semplice somma delle singole parti.

1.5 STRATEGIA E OBIETTIVI

I Centri Pilota

Nel suo piano di sviluppo, ENGIM ha già individuato – a **Torino, Brembate di Sopra** (Bergamo), **Treviso, Ravenna e Roma** – alcuni centri di formazione cosiddetti Centri Pilota, in cui potenziare le relazioni con partner locali appartenenti al mondo delle imprese e delle istituzioni.

Insieme si analizzeranno i fabbisogni del mercato del lavoro per costruire una proposta formativa che permetta ai giovani di inserirsi immediatamente nei settori emergenti e ai lavoratori adulti di acquisire nuove competenze per “cavalcare” la **transizione green e digitale** in atto e rimettersi professionalmente in gioco.

I Centri Pilota nascono per rispondere alle richieste dell’Unione Europea in tema di centri di formazione professionale di eccellenza e per entrare a fare parte della rete internazionale dei **CoVE – Centres of Vocational Excellence**.

Offrendo percorsi formativi sempre all’avanguardia e di alto livello, i Centri Pilota intendono sviluppare la loro rete di partner creando **veri e propri ecosistemi locali** al fine di garantire esperienze work-based learning e di espandere il sistema duale anche per gli adulti.

L’ecosistema locale farà convergere le energie anche per sviluppare nuovi sistemi di **tracciamento delle competenze** acquisite in contesti informali e non formali. Le imprese e le giovani start-up condivideranno processi innovativi e troveranno supporto in tema di digitale, internazionalizzazione, servizi al lavoro.

Per raggiungere gli obiettivi proposti, gli ecosistemi ENGIM CoVE metteranno **a disposizione della rete** imprese formative e academy, *competence center*, percorsi di formazione personalizzati e contesti di apprendimento aumentato, oltre ai piani di mobilità per studenti e lavoratori.

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

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



La nostra proposta: un ecosistema delle eccellenze ENGIM

Bisogni/Sfide

Sviluppo/Azioni

Apprendimento in contesto lavorativo



Imprese formative e Company Academy

Accelerazione al modello duale



ENGIM Competence Centers

Sviluppo di proposte formative modulari



Percorsi formativi personalizzati e modulari

Strumenti digitali per la formazione professionale



Contesti di apprendimento aumentati

Internazionalizzazione



ENGIM Erasmus Plan 2021-2027

Le imprese formative ENGIM

L'esperienza formativa in contesti reali e "in assetto lavorativo" viene ritenuta sempre più oggi un'opportunità essenziale, sia in vista dell'inserimento lavorativo sia in termini strettamente educativi.

Esattamente come nell'impresa formativa simulata, gli allievi svolgono l'attività pratica **nell'ambito dei vari processi aziendali** necessari a realizzare una commessa, dall'approvvigionamento delle materie prime al rapporto con i clienti. A differenza di quella simulata, però, gli allievi partecipano alla produzione di beni o all'erogazione di servizi che saranno poi direttamente immessi sul mercato.

La struttura dell'impresa formativa può trovarsi sia all'interno che all'esterno del Centri di formazione professionale. Gli utenti della formazione professionale "apprendono facendo" ed i CFP sono il "mezzo di trasporto" costantemente a disposizione, attraverso il quale sviluppare le competenze e muoversi tra contesti lavorativi differenti. Non bastano laboratori ben attrezzati dove far pratica, serve un vero e proprio contesto che metta alla prova i ragazzi attraverso commesse e clienti reali.

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

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".

È perciò il luogo in cui sperimentare le proprie capacità attraverso il *learning by doing* e realizzare un processo di *empowerment* professionale/personale utile a sviluppare anche competenze trasversali spendibili nell'intero mercato del lavoro.

Le imprese formative ENGIM in Italia sono **8** (due in Lombardia, Piemonte, Lazio, una in Veneto ed Emilia Romagna):

AGRIENGIM

produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare, Chieri

BARTIGIANELLI

laboratorio-bar, CFP Collegio degli Artigianelli, Torino

FACCIAMO QUELLO CHE POTIAMO

scuola impresa di agroalimentare, Valbrembo

FOOD CULTURE & LOVE TRUCK

scuola impresa itinerante di ristorazione e catering, Bergamasca

LIBERI DI ESSERE

salone di bellezza, Oratorio San Paolo di Roma

OFFICINA UBUNTU

bottega alimentare, Ravenna

SANGA-BAR

bistrot dell'inclusione, Thiene

SAPERI & SAPORI

bistrot formativo, Oratorio San Paolo di Roma

Orizzonti internazionali

Il **Tavolo di Progettazione** di ENGIM si occupa di promuovere e aderire a programmi di rilevanza nazionale e internazionale nell'ambito della formazione, del lavoro e dell'orientamento, anche con il coinvolgimento delle sedi regionali e di realtà esterne. La qualità dei progetti è data dalle risorse professionali altamente qualificate presenti nelle Fondazioni regionali.

Negli anni abbiamo rafforzato le competenze in relazione ai **fondi comunitari**, per finanziare le attività di formazione e sviluppare progetti che coinvolgono allievi e collaboratori in iniziative di **mobilità transnazionale**.

Dal 2020 ENGIM è **parte attiva della rete EfVET** (European Forum of Technical and Vocational Education and Training) che comprende **229** organizzazioni di **35** Paesi.

Erasmus+

Programma per la mobilità transnazionale e lo scambio di esperienze tra Paesi europei. Punta a creare uno spazio UE per l'apprendimento permanente e percorsi di istruzione/formazione per accrescere competenze e occupabilità di giovani e adulti.

Tra le 257 candidature accolte, su 451 presentate, **ENGIM ha ottenuto l'accreditamento per la Mobilità Erasmus+ 2021-2027** per accedere a progetti finanziati di cooperazione e scambio transnazionali rivolti a *learner* in formazione iniziale e continua, ma anche a staff, docenti, non docenti.

Progetti europei

WISE

Coinvolge partner di Italia, Portogallo, Paesi Baschi, Estonia, Finlandia, Danimarca e Norvegia, con cui ENGIM scambia strumenti e modalità per rafforzare le *soft skills* degli studenti e prepararli alla vita professionale.

Dual ECOsystem

Coinvolge partner di Italia, Spagna, Germania e Regno Unito sulle buone prassi per la formazione duale nel campo ICT.

HOWL

Coinvolge partner di Italia, Germania, Polonia, Regno Unito e Spagna sulle modalità di apprendimento di una lingua straniera nel settore ristorazione dei percorsi leFP.

FETI

Coinvolti partner di Italia, Norvegia, Regno Unito, Turchia. Punta a favorire l'inclusione dei migranti aumentandone competenze digitali, linguistiche e professionali.

VERITAGE

Coinvolti partner di Italia, Svezia, Spagna, Lituania. Obiettivo: pubblicazione, sito e app con 36 unità didattiche trasversali sul patrimonio culturale europeo. Progetto concluso nel 2021.

SEAL

Coinvolti partner di Belgio, Bulgaria, Germania, Italia, Portogallo, Regno Unito, Estonia e Spagna nelle buone pratiche e innovazioni per *work-based-learning*, apprendistato, tirocini, sistema duale, *on-the-job training*. Progetto concluso nel 2021.

1.6 SOSTENIBILITÀ

Ripensare il futuro in modo sostenibile. Questo l'impegno che ci ha portati a intraprendere un cammino di analisi e confronto volto ad affrontare la sfida globale della sostenibilità.

Partendo da un percorso di formazione socio-politica rivolto al personale sui temi dello sviluppo sostenibile, è stato possibile gettare le basi per la costruzione di una strategia nazionale di sostenibilità che vedrà coinvolti **tutti i nostri centri di formazione** nel raggiungimento di obiettivi comuni nei prossimi anni. Un gruppo di lavoro interno ha valutato attentamente, in particolare, gli impatti generati dalla **sperimentazione in corso nei Centri Pilota ENGIM.**

attività svolte nel 2020

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

attività svolte nel 2021:

- selezione delle priorità di intervento (attuali e future)
- verifica e definizione delle azioni di miglioramento da attuare in ciascun Centro Pilota
- stesura di una "Tavola di sintesi" dei risultati ottenuti
- classificazione delle azioni e verifica degli obiettivi individuati nel 2020

Nel 2022 saranno indicati ulteriori criteri di misurazione delle azioni svolte al fine di monitorare i progressi effettuati da ciascun Centro Pilota.

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

PERSONE eliminare fame e povertà in tutte le forme, assicurare dignità e uguaglianza
PROSPERITÀ garantire vite prospere e piene in armonia con la natura
PACE promuovere società pacifiche, giuste e inclusive
PARTNERSHIP implementare l'Agenda 2030 attraverso solide partnership
PIANETA proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future

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

Papa Francesco

Obiettivi di sostenibilità ENGIM e contributo agli SDGs

1. Ridurre distanze sociali e disuguaglianze					
2. Creare opportunità attraverso la formazione e il lavoro					
3. Promuovere ambienti di lavoro inclusivi e sicuri					
4. Promuovere la legalità, la giustizia e la pace. Favorire la partecipazione democratica e le partnership					
5. Ridurre l'impatto ambientale delle nostre strutture					
6. Promuovere stili di vita sani					
7. Promuovere un'alimentazione sana e sostenibile					

1.7 ENGIM IMPRESA FORMATIVA

ENGIM Impresa Formativa Srl Impresa sociale (**in seguito ENGIM IF**) si costituisce il **28 luglio 2020** a seguito dell'acquisto da parte delle Fondazioni ENGIM delle quote della società Promoforms srl Impresa sociale, sorta nel 2012 per dare continuità alle attività formative dell'**Istituto "Antonio Provolo" di Verona**, che si era disimpegnata dalle stesse. All'atto dell'acquisto è seguita la modifica statutaria con il cambio della ragione sociale.

ENGIM IF persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in coerenza con i principi della dottrina sociale della Chiesa e secondo il carisma di San Leonardo Murialdo. L'impronta data allo stile aziendale, quindi, è quella dello **spirito di famiglia**, della **centralità della persona** con le sue abilità e con le sue difficoltà, della **fiducia nelle capacità di ciascuno**. La natura no-profit della società si coniuga con l'esercizio di attività economiche organizzate di interesse generale e utilità sociale.

In particolare, ENGIM IF opera nei settori:

- educazione, istruzione, formazione professionale
- interventi rivolti ai giovani, alle persone più fragili e vulnerabili, ai lavoratori molto svantaggiati
- servizi per l'orientamento, il raccordo offerta/domanda, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato

Nel corso del 2021 le unità locali che hanno operato **sono diventate 5**, ciascuna con le proprie specificità legate all'ubicazione e ai ragazzi fruitori:

→ THIENE

via Santa Maria Maddalena 90
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
bar
apertura 11 settembre 2020

→ TORINO

corso Palestro 14
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
bar
apertura 13 novembre 2020

→ VICENZA

Contrà Vittorio Veneto
ufficio amministrativo
apertura 13 novembre 2020
dal 7 maggio 2021 a **THIENE**
Via Santa Maria Maddalena 90

→ ROMA

via T. C. Onesti 5
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
centro estetico
apertura 7 gennaio 2021

→ ROMA

via T. C. Onesti 12
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
bar
apertura 7 gennaio 2021

Organigramma struttura ENGIM IF

ENGIM IF ha un capitale sociale interamente versato di € 10.000 e la sua struttura societaria è composta secondo il seguente schema:

ENGIM Lombardia	quote nominali € 900,00 i.v.
ENGIM Piemonte	quote nominali € 1.520,00 i.v.
ENGIM Veneto	quote nominali € 2.420,00 i.v.
ENGIM Emilia Romagna	quote nominali € 1.820,00 i.v.
ENGIM San Paolo	quote nominali € 1.820,00 i.v.
ENGIM Nazionale	quote nominali € 1.520 i.v.

Tutti i soci di ENGIM IF sono persone giuridiche, soggetti senza scopo di lucro ispirati agli stessi valori di ENGIM IF. La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre persone.

Sino al 20.08.2021 il CdA è stato così strutturato:

Raffaello Fortuna **presidente**
Antonio Teodoro Lucente **consigliere**
Marco Muzzarelli **consigliere**

A seguito delle dimissioni del presidente Fortuna, il CdA ha poi così modificato la sua composizione:

Marco Muzzarelli **presidente**
Marta Rigo **vice presidente**
Antonio Teodoro Lucente **consigliere**

Al CdA sono conferiti i più ampi poteri sia per la gestione ordinaria che straordinaria della società. Pertanto tale organo può compiere tutti gli atti necessari ed opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, fatta eccezione per quelli che la legge riserva tassativamente ai soci. A far data dal 20 agosto 2021, tutti i membri del CdA sono diventati anche legali rappresentanti della società.

Nel corso del 2021 il Consiglio di Amministrazione si è riunito per discutere e deliberare in merito agli obiettivi aziendali, alle relazioni strategiche, alla gestione del personale e degli altri principali fattori produttivi, all'amministrazione economico-finanziaria generale dell'impresa sociale.

I membri del Consiglio di Amministrazione di ENGIM IF non percepiscono compensi per la carica ricoperta.

La revisione legale dei conti è affidata a un sindaco revisore unico, **Angelo Sansò**, nominato con atto del 24 giugno 2020.

stakeholder

Uno degli elementi che caratterizza ENGIM IF è la natura multistakeholder. Tale peculiarità fa sì che la sua attività sia influenzata ed influenzi una **pluralità di persone**, ciascuna con bisogni e diritti diversi. La mappa dei portatori d'interesse è uno strumento fondamentale per definire le strategie dell'organizzazione: la categoria di stakeholder interni indica i soggetti coinvolti direttamente e capaci di influenzare i processi decisionali e l'attività di ENGIM IF; la categoria degli esterni comprende quanti non sono direttamente coinvolti nei processi formativi e produttivi ma sono in grado di condizionarli:

INTERNI

- soci
- amministratori
- lavoratori e collaboratori dell'impresa sociale

ESTERNI

- fruitori dei bar e del centro estetico
- enti pubblici (Comune di Thiene, Regioni Veneto, Piemonte e Lazio)
- banche
- altri enti del territorio e comunità locali come: Patronato San Gaetano, Centro Artigianelli, Oratorio San Paolo
- famiglie degli utenti

personale

ENGIM IF si avvale di personale dipendente, distaccato e di altri collaboratori autonomi. Nel 2021 è stato notevolmente implementato per dare impulso alle varie realtà di imprese formative avviate.

→ TORINO

1 dipendente (apprendista di 1° livello)

→ THIENE

3 dipendenti (due contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con CCNL formazione e uno contratto di lavoro subordinato a tempo determinato)

→ ROMA

2 dipendenti centro estetico (apprendiste di 1° livello)
3 dipendenti bar (due contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con CCNL formazione e un apprendista di 2° livello)

Vi sono stati inoltre **4 operatori distaccati**, assunti con contratto di lavoro subordinato CCNL formazione a Thiene. A Torino vi è stato il supporto di personale della Fondazione ENGIM Piemonte. Una **lavoratrice autonoma** ha operato a Thiene, dove dal novembre 2021 sono stati assunti con tirocinio L. 68/99 anche due ragazzi con disabilità.

Per l'attuazione di alcuni progetti complessi – nell'ambito della formazione professionale, dei servizi per il lavoro, dell'assistenza e formazione di persone disabili – ENGIM IF opera **in partenariato con ENGIM Veneto**. Tali collaborazioni sono formalizzate mediante convenzioni.

strategie e obiettivi

La strategia di ENGIM IF per il prossimo futuro sarà: creare sempre più contesti inclusivi. Il nostro impegno andrà nel confronto con le istituzioni per l'**adeguamento normativo** alle peculiarità dell'impresa formativa, in particolare in materia di tirocini, apprendistato e *stage*, in modo da avere maggior flessibilità per la gestione degli stessi.

Allo stesso tempo occorre rendere sempre più accessibili le nostre proposte formative e diventare un laboratorio di ricerca/azione per gli accomodamenti ragionevoli, così da affiancare le aziende e offrire loro consulenza in un'ottica di **disability & diversity management**.

L'impresa formativa si è già delineata come **importante strumento di empowerment** per le persone e le comunità. L'esperienza compiuta in questi anni da ENGIM – come soggetto erogatore di attività di formazione professionale in contesti economici e territoriali diversi, sperimentando l'impresa formativa non simulata in filiere differenti e con riferimenti normativi regionali diversi – ci ha permesso di raccogliere molte informazioni utili a perfezionarne il modello.

Per pensare ai suoi sviluppi ulteriori, va tenuto conto che l'impresa formativa si presta particolarmente all'avvicinamento al lavoro e all'apprendistato, rispondendo alle indicazioni di potenziamento del sistema duale **suggerite anche dal PNRR**. E attraverso essa è possibile inserire gradualmente nel mondo del lavoro anche i soggetti più fragili, bisognosi inizialmente di un contesto protetto in cui prendere sicurezza e apprendere con tempi e modalità più soft rispetto all'impresa standard.

modelli diversi

I contesti locali in cui sono nate le imprese formative ENGIM e il quadro normativo regionale di riferimento hanno suggerito differenti modelli di realizzazione.

→ L'impresa formativa è un **soggetto esterno** all'ente di formazione professionale **ma controllato completamente** dall'ente accreditato per preservare l'elemento formativo dell'impresa. Il maggior vantaggio è che la contabilità e l'amministrazione risultano separate, oltre alla rispondenza alle normative e vincoli tipici dell'impresa. In questo caso, l'impresa formativa può anche diventare il luogo in cui ospitare persone in apprendistato formativo.

→ L'impresa formativa svolge le sue attività **attraverso l'ente accreditato** che diviene anche **erogatore del servizio o di produzione dei beni**. In questo caso è necessario utilizzare contabilità interne, ma separate.

→ L'erogazione dei servizi viene portata in capo all'ente di formazione accreditato e un **soggetto esterno agisce su conferimento di incarico** per assolvere alle normative e ai vincoli tipici dell'impresa.

In tali prospettive, occorre ampliare le nostre sedi sperimentando modelli di impresa formativa **in diversi settori e in altre regioni**. Così come occorre operare per la ricerca di bandi e risorse nell'area della povertà educativa e dell'inclusione sociale.

Il legame con i territori è un punto di partenza inderogabile. Perciò, serve la collaborazione con le istituzioni scolastiche, gli enti pubblici, il mondo delle imprese e del volontariato. Fare rete sarà essenziale per le prospettive di sviluppo di ENGIM IF.

We Are

ENGIM PIEMONTE

Dialogo con il Comitato Direzionale

La Fondazione

Governo e struttura

Risorse umane

Valori e tendenze del nostro personale

Sedi

SDGs.

1



4



5



8



10



16





**Mole e rilievo
delle nostre attività
ci hanno spinto
a non concentrare
su una sola persona
competenze sempre
più complesse.**

INNOVARE È CONDIVIDERE LE RESPONSABILITÀ

Comitato direzionale ENGIM Piemonte

Marco Muzzarelli | Ornella Baudino | Fausto Natta

Come capita per altri aspetti, ENGIM Piemonte fa da laboratorio di sperimentazione per la Fondazione anche nel cruciale perimetro dell'organizzazione: dal settembre 2021 è infatti operativo il Comitato Direzionale che ha raccolto le funzioni prima svolte da un direttore regionale e le ha, per così dire, "moltiplicate" per tre. I protagonisti di questa radicale riforma qui raccontano il senso, le dimensioni e gli obiettivi di una scelta innovativa. Marco Muzzarelli, 51 anni, laurea di ingegnere elettronico e dottorato di ricerca al Politecnico di Torino in informatica e mecatronica, dal 2000 in ENGIM, nel 2009 alla guida della storica sede degli Artigianelli, è da un triennio il direttore nazionale. Ornella Baudino, 57 anni, diploma di ragioneria, con noi dal 1984, ha una lunga esperienza amministrativa, a Pinerolo e dal 2015 anche come responsabile regionale. Fausto Natta, un altro veterano, in ENGIM dall'83, perito elettronico e poi laureato ingegnere informatico al Politecnico, ha un curriculum da formatore, sempre a Pinerolo, ma da tre lustri guida progettazione e programmazione di ENGIM Piemonte. Com'è cambiato il loro lavoro da quando tengono assieme la barra del timone?

MUZZARELLI · Partiamo da una premessa. Da tempo ci eravamo resi conto che la responsabilità di guidare e gestire un organismo come un ente di formazione professionale richiedeva una molteplicità di competenze sempre più articolate e complesse. Difficile, se non impossibile, concentrarle in una sola persona. ENGIM non è più quello di dieci anni fa. Non facciamo solo corsi scolastici ma molte, molte altre attività: imprese formative, inserimenti in apprendistato nelle aziende, servizi al lavoro, percorsi mirati per adulti o utenti svantaggiati, e così via. Il Piemonte, per esempio, è stata una delle prime regioni a spingere con decisione sulle politiche rivolte al rientro dei disoccupati, proprio perché ha intercettato prima la crisi economica e produttiva e le profonde mutazioni tecnologiche. Se cambia il contesto, possiamo noi rimanere fermi? Quando si è trattato di sostituire il direttore regionale precedente, che era già in pensione ma ci aveva accompagnato in una fase di transizione, abbiamo preferito compiere una svolta. Le competenze per dirigere ENGIM Piemonte diventano sempre più variegata e specialistica. Nessuno può più reggerle in solitaria. Beninteso, la scelta di un'ottica "sinodale" non è un compromesso né un ripiego. È l'attuazione dell'indirizzo di fondo cui ci stiamo ispirando: mettersi in discussione, confrontarsi e costruire assieme il futuro della Fondazione.

Si è deciso così di impennare il Comitato Direzionale su tre assi di competenze specifiche: amministrazione; progettazione; relazioni interne ed esterne. Ne riassumo le ragioni in poche parole. L'ambito amministrativo riguarda ormai una mole di dati e documenti di rendicontazione ai soggetti erogatori, tale che una guida regionale monocratica non la può seguire con la continuità, l'attenzione e la competenza indispensabili, se non sacrificando altre funzioni essenziali. Non ne parliamo, poi, per la progettazione: in passato, era possibile una gestione che permetteva repliche riviste e aggiornate degli anni precedenti e reiterare obiettivi e procedure; ma oggi non possiamo più dare per scontato di vincere un bando solo o soprattutto perché l'avevamo storicamente ottenuto noi. La progettazione, e di conseguenza la programmazione delle attività, è diventata un campo perenne di innovazione, di sperimentazione, che richiede uno sforzo nuovo come nel caso del Piano di garanzia dell'occupabilità legato al PNRR. Ammesso lo sia mai stato, è ben altro che limitarsi a compilare a dovere un format. Significa sempre più fare strategia, elaborare pensiero, esplorare orizzonti inediti. Infine, è questa la mia responsabilità nella "triade", si vanno a mano a mano estendendo e raffinando la gestione delle sedi, dei collaboratori, il confronto con la politica e le istituzioni, i rapporti diretti con il mondo imprenditoriale.

BAUDINO · Scadenze di bandi, moduli operativi, procedure finanziarie, raccolta dati, elaborazione dei bilanci, gestione contabile, fiscale, economica, finanziaria e rendicontativa, gestione amministrativa del personale: la griglia dei compiti nell'amministrazione di un importante soggetto della formazione professionale è ormai molto complessa. Le mie giornate sono scandite dai ripetuti contatti quotidiani con le colleghe delle diverse sedi e dai rapporti con gli uffici della Regione e della Città Metropolitana, gli istituti di credito, istituti assicurativi e previdenziali, Agenzia delle Entrate, i revisori e gli studi professionali che collaborano con noi per le pratiche legate al nostro personale, ed alla gestione amministrativa e fiscale dell'Ente, o allo sviluppo delle attività. Il mio compito principale è raccogliere le informazioni ed indirizzarle alle sedi affinché si proceda in ambito amministrativo in maniera univoca, lavorando insieme, con le medesime tempistiche e modalità. Anni addietro l'organizzazione amministrativa dell'Ente era diversa. Negli anni Novanta e fino al 2008 ogni sede, anche dal punto di vista amministrativo, godeva di maggiore autonomia. Poi, per alcuni anni, si è invertita la tendenza: in amministrazione si è centralizzata quasi tutta l'operatività sulla sede regionale, i cui organici sono cresciuti in maniera importante,

Alle sedi ora diamo più autonomia unificando obiettivi e procedure. I centri maggiori presto avranno due responsabili. Le sfide inedite della progettazione.

ed alle sedi restavano poche incombenze. Quel modello non ha funzionato in quanto si perdeva in tempistica, precisione ed in accuratezza dei dati. Dal 2015 abbiamo scelto un'altra strada: l'amministrazione è tornata di spettanza delle sedi, però nel quadro di un puntuale coordinamento regionale. È stata la scelta giusta: valorizza una loro autonomia guidata, dentro una responsabilità condivisa. Ed ecco il mio ruolo, nel Comitato Direzionale. Sono come un "filtro" tra le informazioni che arrivano dall'esterno e i compiti da svolgere all'interno per corrispondere al meglio alla crescita di ENGIM Piemonte. Ma no, non credo che la mia autorevolezza sia aumentata, per effetto dell'ultima investitura: ho sempre inteso il mio lavoro come servizio, per ENGIM. E di questa riforma sono molto convinta e motivata, come mi pare lo siano anche le colleghe. La condivisione con Marco e con Fausto porta a confrontarci sulle diverse problematiche, a trovare insieme la visuale esatta di una situazione e scegliere le soluzioni possibili. È una garanzia maggiore sia per la Fondazione sia per i singoli. Minori rischi di errori, più rapidità nelle procedure, sinergia nei diversi settori sugli obiettivi comuni. La filosofia, direi, è la condivisione del fare.

MUZZARELLI · Teniamo anche conto che in Piemonte, dal settembre 2022 avvieremo una sperimentazione relativamente alla stessa direzione delle sedi. Il mondo della formazione professionale manifesta, da sempre, la tendenza a una frammentazione accentuata. Ogni regione si sente autonoma ed anche ogni centro rischia di sviluppare una propria autonomia con una gestione che abbiamo definito "in franchising"; nella storia di ENGIM inoltre, essendo emanazione di una congregazione religiosa, abbiamo avuto a lungo un padre giuseppino alla testa delle sue strutture, in analogia con i sacerdoti per le parrocchie. La prossima innovazione, allora, riguarda le nostre quattro sedi maggiori: Artigianelli, San Luca, Pinerolo, Nichelino. Al posto di una singola direzione avremo due figure come responsabili. Si divideranno la delega in base alle finalità formative e alle competenze: in generale uno curerà i progetti, i corsi, le attività destinate ai più giovani, l'altro quelle destinate agli adulti. Ne verrà un'ulteriore spinta ad incrementare il confronto e il lavoro di gruppo.

NATTA · Certo, è cambiato quasi tutto in questi anni, rispetto a quando cominciai a curare i primi corsi di specializzazione in automazione industriale, o feci il primo acquisto di un computer per la sede di Pinerolo.

La scelta del Comitato Direzionale risponde all'esigenza di coniugare esigenze diverse, di sperimentare una gestione innovativa dell'organizzazione, di condividere il principio della leadership e di favorire una migliore visione del nostro futuro come agente della formazione professionale. È un cammino su cui bisogna procedere, non una soluzione con la bacchetta magica. Le responsabilità vanno distribuite, ci sono aree dove occorre ricostruire, figure da promuovere. ENGIM è un organismo articolato, con chi sta correndo e chi fatica tenere il passo del cambiamento. Ma è normale sia così, è una sfida per ciascuno di noi, il cambiamento. Perciò la mia valutazione di questa riforma interna è assolutamente positiva. Senza dubbio, il mio lavoro si è modificato negli ultimi mesi. Ho ancora funzioni operative con un carico di impegni che è utile siano invece affidati ad altri, ma durante una fase di transizione è inevitabile, ci vuole tempo per portare bene a termine il processo innovativo. Sto spostando alcuni compiti ai colleghi, per potermi dedicare meglio alla responsabilità che mi è stata affidata: dedicarmi all'ideazione dei corsi, monitorare i progetti, diminuire nella valutazione del nostro lavoro la dimensione soggettiva, liberare energie per fare un salto di qualità nella definizione di programmi formativi di prospettiva, quelli che dovranno accompagnarci nell'arco di tutta la vita. La formazione di giovani e adulti, occupati e disoccupati, le esigenze di un dato territorio: qui ENGIM si misurerà.

MUZZARELLI · Mi pare che la scelta compiuta per la guida della nostra Fondazione stia funzionando. Che ci siano problemi, è fuor di dubbio. Ornella e Fausto hanno spiegato bene: la direzione di marcia: il regionale realizza un coordinamento forte per suscitare le migliori competenze nelle sedi e la loro creatività ed effervescenza. Ma in modo che non si sviluppino sollecitazioni disomogenee e forze centrifughe. Il nostro comitato deve cercare di anticipare le esigenze comuni, sviluppare relazioni reciproche più ricche, condividere strumenti e traguardi. Tanto più considerando un altro aspetto rilevante: oltre al cambiamento nel modello organizzativo, ENGIM Piemonte sta attraversando un fisiologico ricambio generazionale. In una stagione simile, è normale si manifesti la tipica "resistenza inerziale" che ogni organizzazione attraversa quando è investita da una significativa innovazione. Il cambiamento, quando si cambia in profondità, procede anche per tappe successive, con momenti di rallentamento. Ma c'è un segnale molto positivo, a dirci che siamo sulla direzione giusta: sono gli altri enti formativi e le istituzioni che ci vedono come un fattore propulsivo dell'innovazione, sono le

persone che chiedono di venire a lavorare con noi, sono le istituzioni o gli stakeholder del territorio che ci interpellano spesso per avere un nostro parere, un'indicazione sul futuro. Qualche anno fa non accadeva, o accadeva in minor misura. Soprattutto, sono i nostri dipendenti e collaboratori a pensare sempre più ENGIM Piemonte come un protagonista della formazione professionale prossima ventura. In proposito, voglio ricordare che sempre dal settembre 2021 ci siamo dotati di un Ufficio Personale. Perché siamo molto bravi nel prenderci carico e cura delle persone che si rivolgono a noi, ma nel tempo avevamo un po' trascurato le persone che sono dentro ENGIM. E ci siamo accorti di un aspetto in particolare: ormai non c'è più quel filtro naturale costituito dal mondo dell'associazionismo cattolico, e in parte anche ecclesiale, che "mediava" spesso l'accesso nelle nostre strutture ed era una garanzia di consapevolezza rispetto ai nostri valori fondanti, per la selezione degli insegnanti o dei tutor. Oggi quell'adesione valoriale non possiamo darla per scontata, non è automatico che ci si riconosca non solo nella dottrina sociale della Chiesa ma nei principi costituzionali cardine, la solidarietà, la sussidiarietà, il bene comune, la centralità della persona, l'accoglienza. Il neonato Ufficio Personale guarda in primis a suscitare e monitorare questa pienezza di impegno.

NATTA · Faccio notare un altro elemento importante: il rispetto della parità di genere nell'affidare la responsabilità delle sedi maggiori a due figure. Contano, e molto, anche le loro competenze; però non è una linea di condotta così diffusa in giro... Per quanto riguarda il mio ruolo, mi impegnerò per portare a compimento la riorganizzazione in particolare nella progettazione dell'orientamento e dei servizi al lavoro. Il futuro questo ci chiede, non semplicemente di replicare le attività in cui già siamo bravi, ma di seguire il passo delle trasformazioni sociali, produttive e tecnologiche. Qui dobbiamo far emergere nuove competenze, formarle e investire su loro.

BAUDINO · Una battuta sul 2021. È stato, direi, un anno in corsa, per l'amministrazione di ENGIM Piemonte. Ci siamo trasformati da Associazione in Fondazione. Tra breve si concretizzerà l'iscrizione al Registro Unico del Terzo Settore. Abbiamo avuto e avremo un surplus di lavoro in campo amministrativo. I risultati sono ottimi, grazie anche al team di colleghe che mi seguono in modo preciso e puntuale. Vediamo i frutti dell'innovazione. Mi aspetto adesso un periodo di assestamento, per verificare bene che tutto funzioni.



2.1 LA FONDAZIONE

Profilo dell'organizzazione

ENGIM Piemonte nasce come associazione il **21 giugno 2007** dando continuità all'attività svolta nella regione da ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, a cui è subentrata nel 2009. Con la riforma del Terzo settore, ha scelto di trasformarsi in fondazione il **22 luglio 2020**. Nel nuovo assetto, infatti, la forma giuridica di fondazione si è rivelata la più idonea ad interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro. È in corso la procedura di iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore nella sezione "altri enti del terzo settore". La denominazione della Fondazione verrà integrata con l'acronimo ETS una volta completata la procedura. Attualmente sono **7 le sedi operative**, più una di **coordinamento regionale** e una di **cooperazione internazionale** (entrambe a Torino). Progettano e realizzano attività di formazione e di orientamento professionale **finanziate** da Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino, Ministero del Lavoro, Fondo Sociale Europeo e **accreditate e certificate** da Regione Piemonte, Quaser Accredia, ANPAL, FECBOP, Fondimpresa, Fondoprofessionisti, Forma.Temp.

Oggi ENGIM Piemonte

EROGA servizi rivolti ad adolescenti in obbligo d'istruzione, giovani e adulti occupati e disoccupati, cittadini stranieri e migranti, disabili e persone svantaggiate

OPERA in stretta collaborazione con enti locali, aziende, istituzioni scolastiche e universitarie, servizi socio-assistenziali e centri per l'impiego

ORGANIZZA corsi di aggiornamento, riqualificazione e formazione continua su richiesta di aziende ed enti non profit

RISPONDE alla domanda formativa delle aziende con corsi finanziati da diversi fondi interprofessionali

ENGIM Piemonte affonda le sue radici nella lunga storia avviata al Collegio Artigianelli di Torino, nella seconda metà dell'800, dove San Leonardo Murialdo e i suoi collaboratori accoglievano, educavano ed istruivano i giovani con la preparazione e formazione al lavoro. Oggi, con **40 anni di esperienza**, ENGIM Piemonte è tra le realtà più significative della formazione professionale.

I corsi di obbligo d'istruzione fin dall'inizio ne hanno caratterizzato l'impegno, al punto da renderlo uno degli enti più importanti per volume di corsi e di iscritti nell'area della città metropolitana di Torino. **Dal 1983** con le attività formative legate al Bando MDL ci rivolgiamo a giovani e adulti disoccupati, con qualifiche annuali di specializzazione in ambito di automazione industriale (sistema automatici a PLC e centri di lavoro a CNC) ancora presenti in molteplici durate, indirizzi e con edizioni per stranieri.

Nel tempo i nostri **ambiti formativi si sono via via ampliati** coprendo i sistemi informativi, il CAD nei vari indirizzi, le ITC (tecnici di reti, sicurezza dati, programmatori SW, informatica da ufficio, multimedia e WEB 2.0), i settori socio-educativo e socio-sanitario, il restauro e la falegnameria, la sostenibilità ed analisi ambientale, il fotovoltaico e la crescita personale.

Per ogni filiera professionale erogata, ENGIM Piemonte dispone di **specifici laboratori e attrezzature** e mette a disposizione le sue strette relazioni con le imprese del territorio, finalizzate a convenzioni per stage e apprendistato, incontri e confronti formali e informali per l'analisi dei fabbisogni formativi e la continua taratura dei percorsi di formazione.

Sono molti i **nostri corsisti** che vengono inseriti positivamente nel mercato del lavoro, in attività coerenti con quanto hanno appreso nel corso di formazione. Negli anni sono state avviate diverse collaborazioni per offrire le nostre strutture ed attrezzature alle formazioni aziendali.

Dal 2012 le nostre attività rivolte alle imprese si intensificano grazie ai corsi finanziati attraverso i **fondi interprofessionali** e a **libero mercato** nell'ambito della sicurezza e nelle principali filiere di expertise di ENGIM Piemonte.

Dal 2016 applichiamo con successo il **Sistema Duale** introdotto con la legge 107/2015 che nei percorsi del secondo ciclo ha introdotto l'obbligo per gli studenti dell'ultimo anno di svolgere in alternanza un monte ore minimo dei corsi. La nostra offerta adotta questa modalità di erogazione ed in particolare i seguenti modelli didattici: **impresa formativa simulata, alternanza scuola-lavoro, apprendistato di primo livello**.

Nell'ambito della **IFTS** (istruzione e formazione tecnica superiore) **dal 2018** realizziamo percorsi in modalità duale in collaborazione con aziende, facoltà universitarie ed istituti superiori nei settori **agroalimentare** e **ICT** (Information and Communication Technologies).

Nel 2019 viene costituita la **Gerla Academy**, prima *company academy* all'interno di un CFP e **dal 2020 si avvia l'apertura delle imprese formative**.

Denominazione

ENGIM Piemonte

Forma giuridica

Fondazione

Sede legale

Corso Palestro 14, 10100 - Torino (TO)

P.IVA

09884760019

Numero REA

TO 1092921

Accreditamenti

Regione Piemonte: Formazione Macrotipologie A, B e C (dal 2002) - Orientamento Macroaree MIO, MFO, MCO e MIL (dal 2004) - Servizi al Lavoro (dal 2012)

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. 117/2017. Nel corso del 2021 non sono state svolte altre attività oltre a quelle statutarie.

Cronologia

1979

apertura sede di Nichelino e inizio attività dell'obbligo d'istruzione

1981

apertura sede di Pinerolo

1983

avvio attività rivolte agli adulti

1996

apertura sede Artigianelli Torino

2004

avvio del primo percorso IFTS

2005

apertura settore Internazionale

2010

acquisizione sede San Luca a Torino

2012

avvio attività dei SAL e di ENGIM Impresa

2013

acquisizione sede Bonafous Chieri

2015

apertura sede di Sommariva Bosco

2019

costituzione Gerla Academy,
prima company academy all'interno di un CFP

2020

apertura sede Carmagnola e trasformazione di ENGIM Piemonte
da associazione a Fondazione

2.2 GOVERNO E STRUTTURA

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

Consiglio direttivo regionale

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

Presidente

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

Organo di controllo

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

Comitato di indirizzo

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

Collegamento con l'Ente Promotore

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

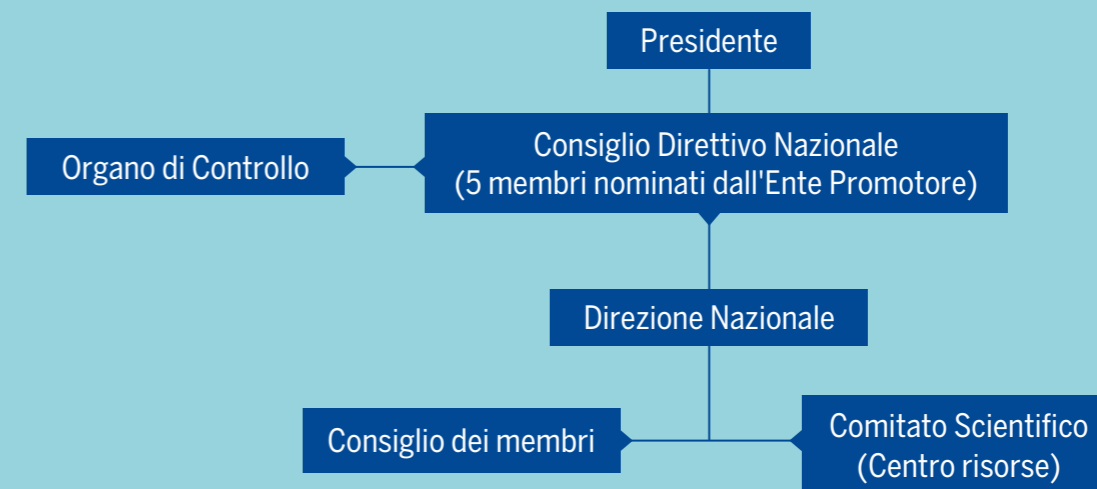
COMITATO SCIENTIFICO NAZIONALE

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

CONSIGLIO DEI MEMBRI NAZIONALE

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

Fondazione ENGIM Nazionale



Fondazione ENGIM Piemonte



Composizione degli organi

CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

		data di prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente	23/07/19	1
Farnesi Francesco	Vice Presidente	28/09/21	1
Marco Muzzarelli	Consigliere	23/07/19	1
Francesco Pedussia	Consigliere	23/07/19	1
Antonio Sansone	Consigliere	23/07/19	1

Raffaello Fortuna ha ricoperto la carica di Vice Presidente dal 23/07/2019 al 27/09/2021

PRESIDENTE REGIONALE

	data di prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	23/07/19	1

ORGANO DI CONTROLLO

	data prima nomina	numero mandato
Salvatore Calcagno	23/07/19	1

DELEGATO NAZIONALE

	data di prima nomina	numero mandato
p. Antonio Fabris	23/07/19	1

Gli organi della Fondazione restano in carica per un periodo di tre esercizi: 2019 - 2022. 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.

COMITATO DIREZIONALE

	data di prima nomina	numero mandato
Ornella Baudino	28/09/21	1
Marco Muzzarelli	28/09/21	1
Fausto Natta	28/09/21	1

Funzionamento e controllo

RIUNIONI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

Il Consiglio direttivo regionale si è riunito quattro volte nel corso del 2021. 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	ordine del giorno
19/02/21	Bilancio previsionale 2021 - Adempimenti ai sensi del D.Lgs 231/01
23/06/21	Approvazione bilancio consuntivo 2020 e previsionale 2021 - Approvazione del Codice Etico
28/09/21	Nomina nuovo membro CD - Nomina vicepresidente - Nomina Comitato direzionale
02/12/21	Approvazione percorsi di formazione per adulti e nuova progettazione leFP - Accordo di gruppo ENGIM

COMITATO DIREZIONALE

Dal settembre 2021 le funzioni di coordinamento delle attività di ENGIM Piemonte sono state affidate ad un nuovo Comitato Direzionale composto da tre membri: Ornella Baudino, Fausto Natta e Marco Muzzarelli.

SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE

La Fondazione ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo e si è dotata di un Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del d.lgs 231/2001.

ORGANISMO DI VIGILANZA

	carica	data prima nomina
Michele Delrio	Presidente	01/01/21
Letizia Davoli	Membro	01/01/21
Salvatore Calcagno	Membro	01/01/21

Nel 2021 il Consiglio direttivo regionale ha approvato l'aggiornamento del Codice etico che costituisce parte integrante del Modello organizzativo e di gestione adottato dalla Fondazione.

2.3 RISORSE UMANE

Il valore delle 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 2021, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM Piemonte risulta composto da **196 dipendenti e 81 collaboratori**.

dipendenti e collaboratori

277

dipendenti a tempo indeterminato

95%

dipendenti e collaboratori coinvolti nella formazione

77%

la presenza femminile nell'organizzazione

43%

Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Piemonte

Dipendenti e collaboratori

	2020	2021
Dipendenti	198	196
Collaboratori *	171	81
Totale	369	277

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

2021

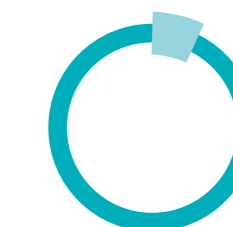


● Dipendenti **71%**
● Collaboratori **29%**

Dipendenti per tipologia contrattuale

	2020	2021
Tempo determinato	2	9
Tempo indeterminato	196	187
Totale	198	196

2021



● Dipendenti a tempo determinato **5%**
● Dipendenti a tempo indeterminato **95%**

Dipendenti per area funzionale

	2020	2021
Segreteria, logistica e servizi di supporto	36	35
Amministrazione	17	17
Erogazione*	135	134
Direzione	10	10
Totale	198	196

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

2021



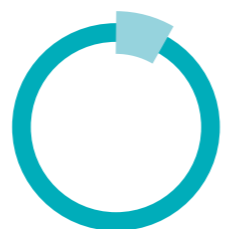
Erogazione*	68%
Altre funzioni	32%

Collaboratori per area funzionale

	2020	2021
Collaboratori non docenti	11	3
Collaboratori docenti *	160	78
Totale	171	81

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

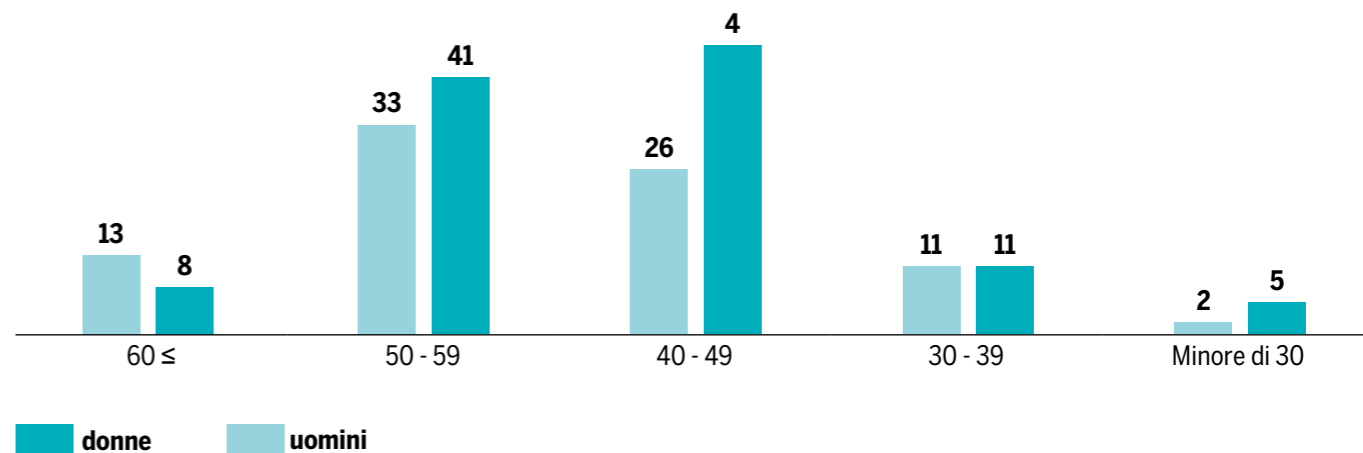
2021



Collaboratori non docenti	4%
Collaboratori docenti*	96%

Dipendenti per fasce d'età e genere 2021

	Donne	Uomini	Totale
60 ≤	8	13	21
50 - 59	41	33	74
40 - 49	46	26	72
30 - 39	11	11	22
Minore di 30	5	2	7
Totale	111	85	196



Compensi e retribuzioni

Differenza retributiva lavoratori dipendenti

livello inquadramento contrattuale	retribuzione annua lorda	importo (euro)
IX Livello	massima	46.582
I Livello	minima	18.849

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 ai componenti degli organi della Fondazione

	importo lordo (euro)
Presidente dell'Organo di Controllo e Revisore legale dei conti	6.340

Compensi all'Organismo di Vigilanza

	importo lordo (euro)
Presidente	8.324
Membro	7.613

Retribuzione dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (euro)
IX Livello	46.582
VIII Livello	33.550
VII Livello	34.663
VII Livello	33.873
VII Livello	32.633
VII Livello	32.599
VII Livello	32.074
VII Livello	30.977
VII Livello	30.092
VII Livello	30.058
VII Livello	28.820
VII Livello	22.358*

* Contratto di lavoro part-time (24 ore settimanali)



Formazione e innovazione continua del personale

Piano formativo nazionale 2019-2021

ENGIM promuove per il 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:

- **supportare** la “crescita” dei formatori alimentandone la sete di sapere, di cambiamento, aggiornamento e formazione permanente
- **definire** le competenze necessarie, dare gli strumenti per acquisirle e verificarne il conseguimento
- **aggiornare** le metodologie della partecipazione più diffuse;
- **preparare** nuovi professionisti che affianchino e sostengano,
- **diffondere** alle persone loro affidate una nuova cultura della partecipazione: moderna, flessibile, innovativa, concreta ed efficace

CANTIERE ENGIM

È il nome che abbiamo dato al percorso formativo interno perché è nello “sporcarsi le mani” che troviamo le nostre azioni migliori. Il programma di incontri e iniziative sviluppato nell'anno formativo 2020-2021 si è concluso con il suggello della nostra *Summer School*.

SUMMER SCHOOL 2021

We Are We Share We Care

Si è svolta a **Bergamo**, nei giorni 13-15 luglio, la Summer School 2021 per i collaboratori ENGIM, sul tema *We Are · We Share · We Care*.

Sono intervenute personalità delle istituzioni, della politica, dell'impresa, del mondo ecclesiale. Dalla ministra **Elena Bonetti** («La formazione professionale ha un ruolo strategico per la riqualificazione di chi dovrà rimettersi in gioco in questa fase di transizione e ripartenza. Bisogna introdurre nei piani formativi l'attenzione alla parità di genere e all'imprenditoria femminile») al **vescovo di Bergamo Francesco Beschi**, da **Anna Barbieri** della Commissione Europea a **Brunella Reverberi** di Regione Lombardia, da **Luigi Bobba** presidente di Terzjus («Bisogna trasformare l'apprendistato professionalizzante in contratto di inserimento lavorativo e potenziare la formazione-impresa con risorse per il tutor aziendale») al coordinatore scientifico di ADAPT **Michele Tiraboschi**.

Area Soft Skills

Inclusione e disabilità	rafforzare i processi di inclusione; sviluppare competenze per le attività formative con giovani con disabilità; diffondere una cultura dell'inclusione; favorire il lavoro sinergico tra allievi e formatori
Formazione socio politica	sviluppare metodologie e strumenti di intervento per la lettura dei contesti socio politici di riferimento

Area Innovation Skills

Innovazione didattica	rafforzare il sistema di formazione professionale con strumenti didattici innovativi; promuovere nuove metodologie e tecniche per stimolare l'interesse e la motivazione all'apprendimento degli allievi
Competenze per lo sviluppo e la resilienza	favorire la crescita delle persone sia in un'ottica professionale che di benessere organizzativo; implementare un sistema efficiente in grado di trasformare le difficoltà in opportunità

Area Hard Skills

Formazione tecnico-professionale	upskilling dei formatori di laboratorio utilizzando le eccellenze formative interne ad ENGIM; avviare processi di collaborazione con nuovi partner territoriali
Digital Tools	approfondire le competenze tecnologiche per favorire l'uso di piattaforme digitali e software di uso corrente nelle attività formative

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento

PAROLE INCONTROSENTO

Incontri annuali di approfondimento e formazione al carisma proposti e condotti dal presidente ENGIM. L'edizione 2021 si è svolta a Tonezza sul Cimone, nella nostra scuola alberghiera "E. Reffo", dal 5 al 9 luglio. Cinque giorni di riflessione e ascolto, per l'impegno sociale e politico nel solco della dottrina sociale della Chiesa. Padre Lucente ha introdotto i partecipanti al Libro di Giobbe, «un testo di fede, protesta, speranza».

SKILLATI PER LA VITA

Il metodo ENGIM *Skillati per la vita* rappresenta per i nostri collaboratori e insegnanti un'opportunità per allenarsi alle competenze trasversali *soft skill* tanto ricercate oggi in ogni ambito di vita personale e professionale.

Si parte da una parola più che mai attuale, resilienza, una competenza a misura di tutti, adulti e adolescenti, che è il contrario della fragilità.

Nel corso della formazione, alleniamo docenti e studenti ad affrontare in maniera positiva gli eventi traumatici o complessi, a riorganizzarsi con energia di fronte alle difficoltà e a restare sensibili alle opportunità che la vita offre senza perdere la propria identità.

PIATTAFORMA PER IL SISTEMA DUALE

Con l'intento di mappare le competenze trasversali utili al saper diventare, ENGIM valorizza le diverse esperienze nel sistema duale maturate dalle sedi formative attraverso l'apprendistato di 1° livello, le imprese formative e le *academy*. Nasce così l'idea della Piattaforma per il sistema duale: uno spazio condiviso, prossimamente messo a disposizione di tutto il mondo della formazione professionale, in grado di inquadrare le competenze trasversali in uno **strumento di riflessione partecipata** con formatori e allievi protagonisti del suo costante aggiornamento.

Per l'implementazione si è scelto lo strumento operativo **Wiki delle Soft-Skills**: con il termine Wiki, in questo caso, si intende una tecnica che possa permettere la creazione, la modifica e l'illustrazione collaborativa di attività ed esperienze legate alle competenze trasversali maturate nei "contesti lavorativi" di ENGIM. Si crea così una sorta di "deposito" o "cassettiera" dove ciascuno possa prelevare e immettere modalità ed esperienze per attivare le competenze ritenute più utili.

Prese in esame tre aree di competenza più vicine al mondo del lavoro e dell'impresa: **Area cognitiva** · **Area relazionale** · **Area gestionale realizzativa**.



Il *framework* concettuale da cui è partito il progetto di ENGIM Veneto era quello delle *life skills* declinate secondo l'indicazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1993.

SKILLATI PER LA VITA è un *training* basato sul modello di *self reflection - practice - reflection* rivolto ai formatori e agli insegnanti. L'idea di fondo è infatti quella di creare un gruppo di "educatori" qualificati in grado di trasmettere le SES (*social emotional skill*) che dovrebbero divenire attori e promotori di un'intera comunità educante impegnata a trasmetterle per favorire la crescita globale dei giovani e facilitarne la transizione verso il mercato del lavoro.

Si tratta di un percorso che accompagna i formatori **nell'arco di sette-otto mesi**, periodo di tempo medio-lungo che potenzia il transfer delle competenze dei docenti dai seminari alle classi e pone *Skillati per la vita™* come una sorta di ricerca/azione, in cui si impara e si implementa al contempo.

Ogni mese il team propone una specifica *skill*, allenata attraverso uno dei 200 esercizi appositamente creati.

Sempre mensilmente viene promosso l'utilizzo di una metodologia didattica attiva (*brainstorming, cooperative learning, debate, circle time*).

Sono **otto le macro competenze** che *Skillati per la vita™* va ad allenare nella parte di pratica dopo aver svolto un lavoro mirato per l'educazione allo sviluppo dell'intelligenza emotiva degli insegnanti:

- sviluppare la consapevolezza di sé
- gestire le emozioni e lo stress
- praticare la resilienza e l'adattabilità
- gestire le relazioni
- comunicare con efficacia
- orientarsi all'azione
- coltivare il pensiero critico e creativo
- sviluppare il pensiero globale

Aggiornamento WIKI 2021

Da maggio 2021 il WIKI è stato integrato con il modello *Skillati per la vita™* basato sulle *soft skills* e realizzato da ENGIM Veneto, assunto come modello di riferimento da integrare nel sistema di sviluppo delle *soft skills*, *non cognitive skills* e *life skills* già avviato dalla nostra Fondazione per aumentare l'occupabilità dei giovani e per prevenire la povertà educativa e la dispersione scolastica.

Nel WIKI, per ogni singolo "cassetto di competenza", è stato creato uno spazio denominato **ENGIM SKILLATI PER LA VITA** dove si trovano gli "strumenti di lavoro" riservati a chi segue il percorso formativo. Le lezioni che gli operatori formati con *skillati* fanno in classe sono inserite, di volta in volta, all'interno del WIKI nella sezione **attività di apprendimento formale** come buone prassi innovative, dato che utilizzano il **metodo MAR** di *skillati*: Motivare, Attivare e Riflettere. Nella sezione riservata a *skillati* sono inserite tutte le *soft skills* utili allo sviluppo delle singole competenze europee presenti nel WIKI:

- competenza personale sociale e capacità di "imparare ad imparare"
- competenza in materia di cittadinanza
- competenza imprenditoriale
- competenza in materia di consapevolezza ed espressioni culturale

Tutti gli operatori ENGIM formati con *skillati* sono poi chiamati a collaborare all'implementazione del WIKI secondo le indicazioni date dai formatori e dal referente nazionale WIKI della Fondazione. La formazione di *Skillati per la vita™* è stata ampliata da ottobre 2021 a tutte le ENGIM regionali. È in fase di programmazione una nuova formazione nazionale prevista a partire da **settembre/ottobre 2022**.

Competenza personale, sociale e imparare ad imparare

- attività pratiche (compito lavorativo, compito di realtà, prova esperta, project work)
- attività di apprendimento formale
- attività di apprendimento non formale (al di fuori di contesti formativi strutturati)
- attività di apprendimento informale (situazioni di vita quotidiana)



VALORI E TENDENZE DEL NOSTRO PERSONALE

Daniele Marini

Università di Padova, Community Research&Analysis



Da una ricerca mirata esce la radiografia delle trasformazioni e delle tendenze che il nostro personale comunica e condivide.

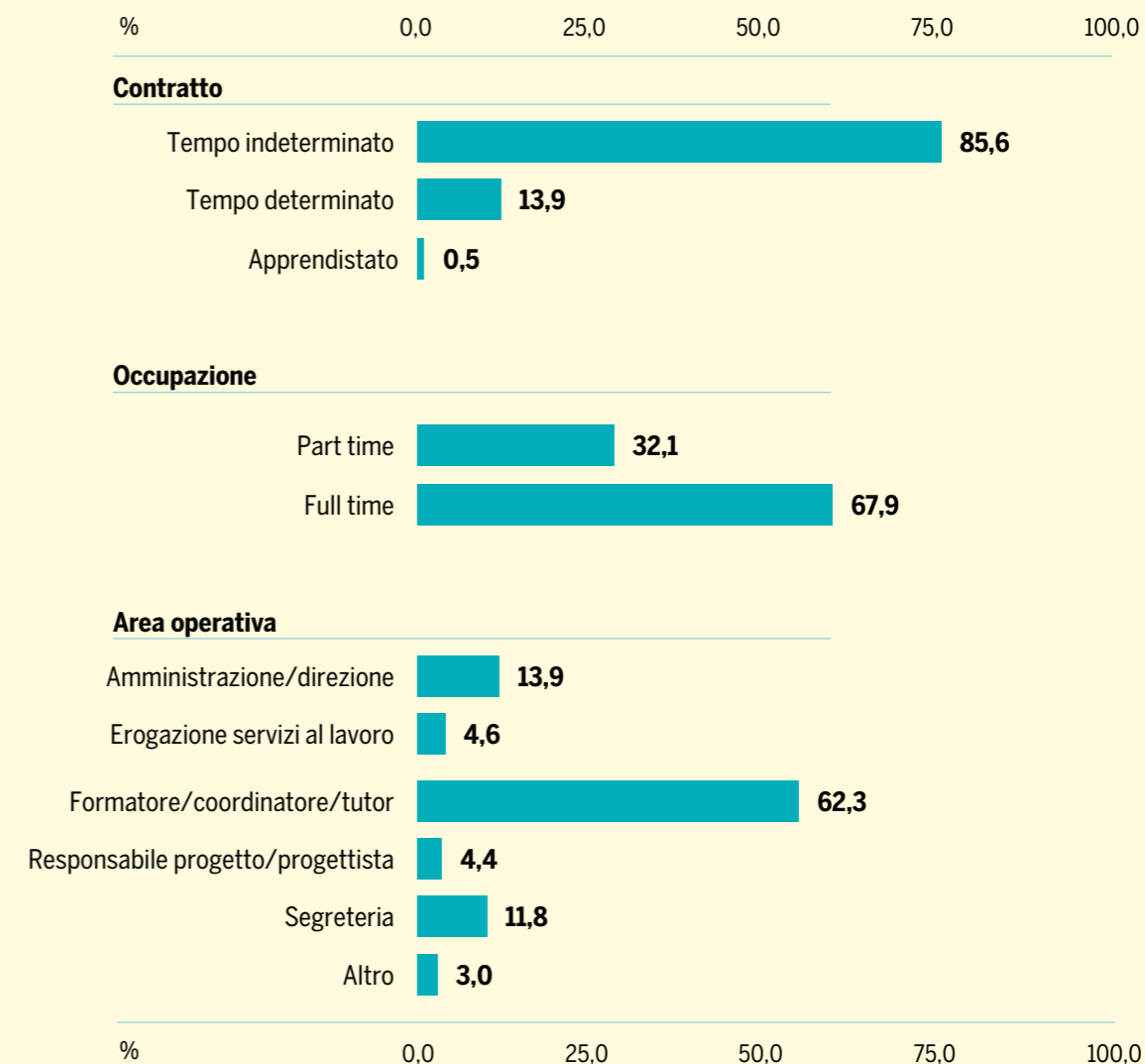
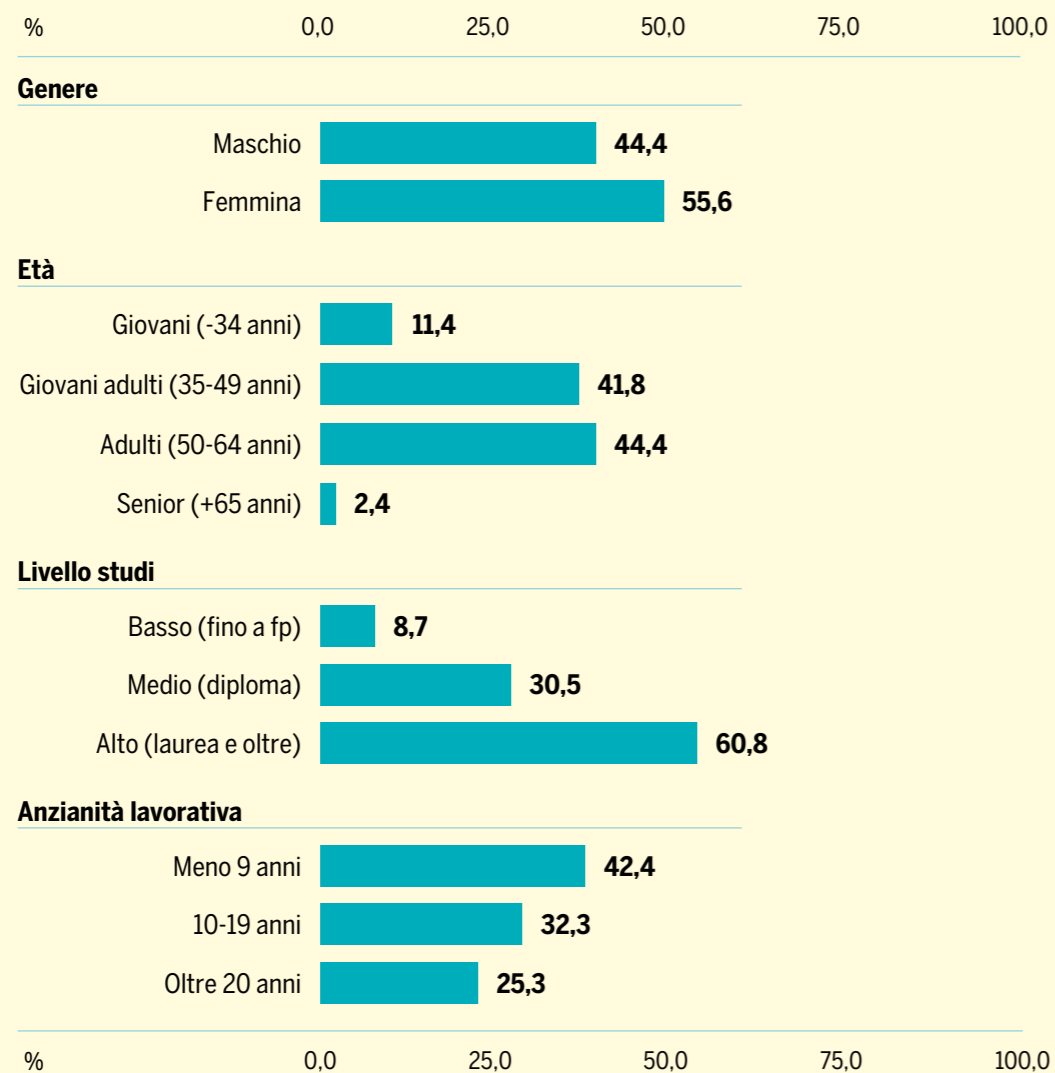
Il contesto sociale è oggi caratterizzato da almeno **due fenomeni strutturali**: le grandi narrazioni ideali si sono indebolite e sfarinate, lasciando spazio ai processi di differenziazione che espongono progressivamente l'individuo a una relazione diretta col mondo; l'introduzione e la diffusione delle tecnologie elettrico-elettroniche non mutano solo i nostri comportamenti, ma incidono nei nostri schemi cognitivi e di rappresentazione della realtà. Tutto ciò rende il tornare a riflettere sui valori un'azione fondamentale, una premessa a qualsiasi intervento e iniziativa. Lo è per gli aspetti educativi dei singoli, ma parimenti per le organizzazioni.

Non è un caso se le imprese in misura crescente si pongano il tema di come condividere con i dipendenti e collaboratori gli obiettivi e i valori aziendali, accrescere i processi di identificazione, affermare un *brand* che non è semplicemente un "marchio" ma un modo di **comunicare e condividere** i valori dell'impresa. È la *vision* di un'organizzazione, l'insieme degli orizzonti simbolici che la caratterizzano. Cui fa seguito la *mission*, l'operatività, il modo di declinare concretamente in azioni specifiche i valori di riferimento.

Questo passaggio – la riflessione sui valori – potrebbe essere considerato improprio per un ente come ENGIM, le cui radici affondano nel mondo cattolico, per definizione con un'identità forte e un orizzonte valoriale ben definito. Si dà per scontato che il lavorare in un'organizzazione simile implichi di per sé adesione ai valori e ai principi ispiratori. Ma ciò **non è più scontato** in una realtà connotata da velocità, cambiamento e incertezza.

La ricerca valuta se e in che modo i suoi collaboratori percepiscono e fanno propri i valori educativi proposti, in che misura si identificano nel lavoro e nell'organizzazione, in una sorta di processo di autovalutazione. Vediamo sinteticamente, raccolte attorno ad alcune "parole chiave", quali tendenze e trasformazioni i collaboratori di ENGIM hanno messo in evidenza nella ricerca, promossa da ENGIM Nazionale ed ENGIM di Torino realizzata da Community Research&Analysis.

Il profilo dei collaboratori



Fonte: Community Research&Analysis per ENGIM, dicembre 2021 (n. casi: 445)

Tra il 19 novembre e il 6 dicembre 2021, tramite una piattaforma web dedicata, sono stati **interpellati 445 lavoratori** delle diverse sedi (in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Lazio, oltre all'ONG) su un universo di 658, **pari a una copertura del 67,6%**.

Molteplicità. Famiglia, amicizia, lavoro sono valori che in qualche misura conservano la loro importanza. Ma perdono valenza normativa e capacità di offrire modalità operative. Per alcuni, la molteplicità di riferimenti può aiutare uno sviluppo complesso dell'individuo e dare origine a una sorta di circolarità positiva. Per altri, può invece tradursi in assenza di centralità e incapacità a dare gerarchia ai valori. Tra i collaboratori di ENGIM emergono almeno tre profili etico-valoriali (edonici, impegnati, tradizionali) ma è consistente anche un quarto (relativisti). Dunque, la molteplicità degli orizzonti di valore di riferimento è un elemento particolarmente diffuso anche in ENGIM.

Relazione e comunicazione. Con la progressiva riduzione del ruolo assunto dalle agenzie educative, saltano anche alcune categorie tradizionali come quella di "autorità", nella scuola come nell'organizzazione del lavoro. Si possono recuperare solo con un'effettiva sperimentazione, in un processo di tipo comunicativo e relazionale. C'è una domanda crescente di "figure autorevoli", in grado di costruire un "dialogo dotato di senso". Di qui, la richiesta di luoghi (lavoro, scuola, famiglia) in cui percepire un clima accogliente, magari anche sferzante, ma che rappresenti un punto di riferimento. Sia i valori educativi della Carta di ENGIM sia le prassi individuate sono condivisi da un'ampia platea dei collaboratori.

Identificazioni. Oggi siamo segnati da diverse appartenenze, da diversi momenti di identificazione. Ci si può riconoscere contemporaneamente come lavoratore o studente, come giovane, come tifoso o sportivo ecc. Ognuna richiama caratteri e modalità di esplicitarli diversi. Il problema è la loro possibile armonizzazione. Nel caso dei collaboratori di ENGIM, il livello di identificazione con l'ente e il proprio lavoro appare nel complesso elevato per la gran parte degli interpellati. Ma una quota significativa esprime adesione parziale.

Tre linee d'azione da sviluppare: una comunicazione che valorizzi la risorsa umana, "isole di tempo" per sedimentare saperi e progettualità, una religiosità rivisitata con esperienze soggettive e di comunità.

Fratture. Quattro gli elementi di frattura rilevati. a) divario tra l'importanza attribuita ai valori proposti (elevato) e loro declinazione concreta (più contenuto) sia nell'organizzazione, sia sul territorio; b) una quota tra il 20 e il 25% di collaboratori segnalano un disagio, o una scarsa o nulla identificazione, rispetto ai valori di ENGIM e all'ente, ma legati alle storie dei singoli; c) l'ipotesi di lasciare l'attuale lavoro per trasferirsi nella scuola pubblica, qualora possibile, attrae una parte minoritaria ma non marginali, in virtù di una percezione di status del docente statale decisamente più elevata di chi insegna nella formazione professionale; d) il futuro dell'ente, volto ad ampliarne il *core business* dalla formazione delle giovani a quella degli adulti e alla formazione, incontra qualche diffidenza diffusa.

Religiosità. La religione, la contemplazione e la vocazione (al lavoro) risultano minoritarie, poste sempre al fondo delle diverse classifiche considerate, come un elemento collocato sullo sfondo, un riferimento parziale, non determinante. Ciò non significa ovviamente che venga meno una domanda di senso. Ma la sua ricerca avviene su percorsi diversi da quelli tradizionali.

Si possono ipotizzare, per un'organizzazione come ENGIM, almeno tre dimensioni di azioni:

- sviluppare una comunicazione interna dove la "condi-visione", la relazionalità e la valorizzazione della risorsa umana abbiano un ruolo centrale
- disporre di "isole di tempo", momenti e luoghi dove sedimentare le esperienze, ridefinire i propri saperi, creare nuove progettualità di vita, senza essere perennemente online in "tempo reale" perché un'educazione al cambiamento è possibile solo se esiste anche un'educazione alla stabilità
- rivisitare il significato della religiosità in un senso esperienziale, sviluppando "buone pratiche", azioni, esperienze soggettive e di comunità

È un percorso (non breve) da intraprendere e richiede la rielaborazione di un linguaggio nuovo, fatto di simboli, codici e valori che affondano le radici nelle origini, ma in grado di dare declinazioni nuove, al passo coi cambiamenti e le aspettative delle persone.

GENERAZIONI ALLO SPECCHIO

Per un verso, agli occhi degli interpellati non sembra essere vero che i giovani siano “smidollati”, privi di nerbo. Tuttavia, emergono nettamente altri aspetti non positivi. Se si intravede un tratto timidamente “innovatore”, si mette però in evidenza come siano un po’ “frustrati” o decisamente “viziati” e se ne denuncia la scarsa “preparazione culturale” e capacità di prendere “decisioni”. È la componente più giovane dei collaboratori di ENGIM a risultare mediamente più critica nei confronti delle giovani generazioni rispetto ai più adulti. Ma gli interpellati più giovani sono anche verso se stessi forse più autocritici di quanto non fosse lecito attendersi.

VALORI DI ENGIM E L'IDENTIFICAZIONE

Prendendo spunto dalla Carta dei valori di ENGIM, si è potuto delineare una sorta di gerarchia, per la quale si considerano “prioritari” il rispetto e, leggermente distaccati, la dignità, l'ascolto, la responsabilità e il dialogo. In un'area di rilievo centrale, ma di importanza meno spiccata rientrano l'inclusione, l'accoglienza, l'equità e la solidarietà, con in fondo alla graduatoria la reciprocità e l'emancipazione. Di rilievo “relativo”, invece, l'accompagnamento, la “fermezza”, la gradualità e la contemplazione. In questi risultati non si notano significative differenziazioni di carattere generazionale, né territoriale.

GERARCHIA DELLE PROFESSIONI

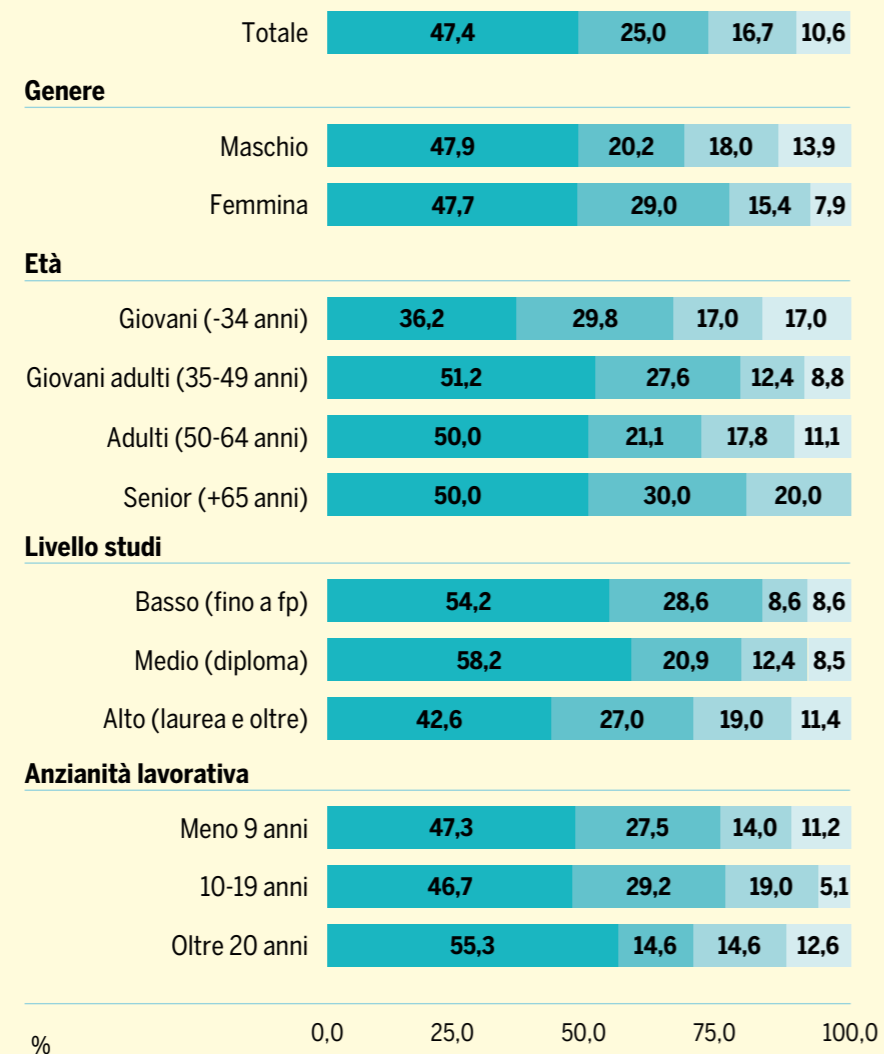
Qual è il prestigio che i collaboratori di ENGIM, rispetto alla loro occupazione attuale, assegnano alle diverse professioni? Le risposte ottenute raccontano, di riflesso, come si collocano nella gerarchia delle professioni, a quale mestiere percepiscono di essere più simili. Al primo posto c'è la figura dell'imprenditore (61,1%), seguito dal libero professionista (45,0%) e dai lavoratori del settore pubblico (34,8%). Solo al fondo della classifica le figure del contadino (5,1%) e ancor più dell'operaio (3,4%). Un dato che testimonia il crollo di status sociale della classe operaia e la progressiva diminuzione di valore del lavoro manuale. Chi opera in ENGIM appare percepirsi più simile al titolare di una piccola impresa artigiana, a un commerciante e negoziante, piuttosto che a un impiegato. Mentre come luoghi di lavoro che hanno uno status simile, al primo posto viene indicata la scuola statale pubblica, considerata con una stabilità e un prestigio superiori a quella di un centro di formazione professionale.

LAVORO COME GARANZIA O CARRIERA, COME VOCAZIONE O PROFESSIONE?

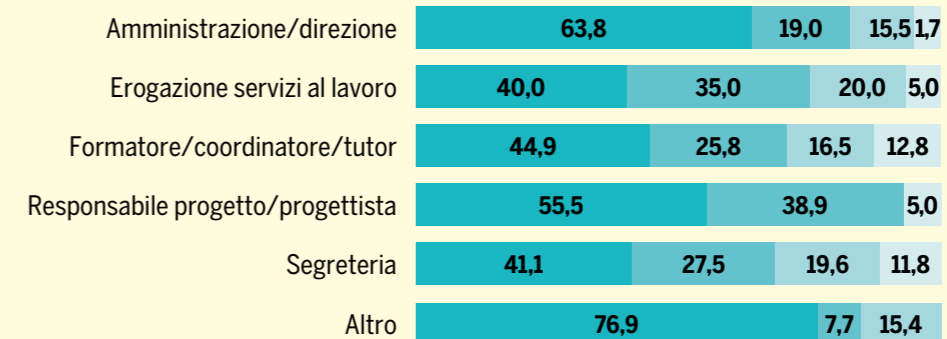
Gli interpellati, nel lavoro, cercano l'aspetto della “garanzia” o un “percorso di carriera”? L'opinione prevalente è la seconda. Il 58,5% ambirebbe a migliori opportunità professionali e di stipendio, anche a scapito di una maggiore certezza di occupazione. Quanto al valore assegnato al “merito”, il gruppo prevalente pensa sia giusto dare a tutti le medesime condizioni di partenza (un'adeguata preparazione professionale), poi ciascuno si deve guadagnare le progressioni di carriera autonomamente. Consistente la fascia di “meritocratici”, convinti che i più preparati professionalmente debbano essere pagati più degli altri. Marginali, invece, gli “egualitaristi”. Lavorare in ENGIM è una vocazione o una professione? Il 53,1% propende più per la seconda risposta (soprattutto tra over 65 e under 34). La prima risposta è maggioranza nella fascia 35-49 anni.

Indice di identificazione dei collaboratori di ENGIM

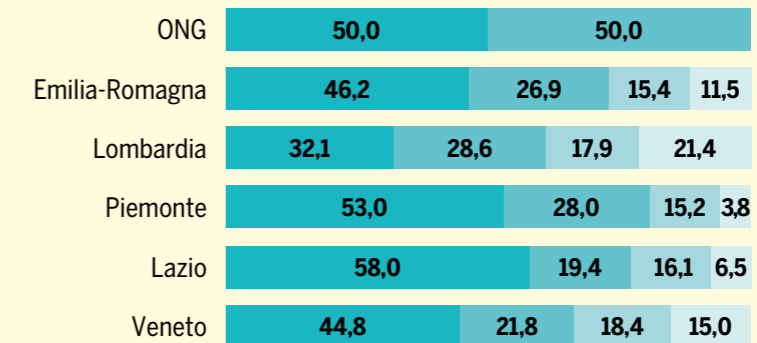
● identificati ● parzialmente identificati ● incerti ● non identificati



Area operativa



Sede



Fonte: Community Research&Analysis per ENGIM, dicembre 2021 (n. casi: 445)

2.4 SEDI

Torino Artigianelli

Accolta nel Collegio degli Artigianelli, dove prese vita la Congregazione dei Giuseppini del Murialdo, è la **prima sede aperta a Torino**, nel 1996, ed ospita anche il coordinamento regionale e il settore internazionale.

Di norma sono circa **600** gli allievi nelle aule, **100** le imprese e gli stage svolti dell'area metropolitana, quasi **300** le ore di formazione per giovani e adulti erogate ogni giorno.

Dal 2019 è operativa **Gerla Academy**, nostra eccellenza nell'ambito della ristorazione.

Da fine 2020 è attivo il **BARTigianelli** per gli allievi, i formatori, il personale e tutti i frequentatori del CFP.

Sono **innumerevoli i corsi** presenti nel nostro catalogo e sono destinati ai ragazzi dopo la terza media e ai ragazzi in obbligo di istruzione, ad occupati e disoccupati adulti, alle persone svantaggiate. Materie e qualifiche, per fare solo pochi esempi, spaziano dall'operatore sociosanitario al tecnico di gestione database, dal programmatore di sistemi informatici all'accoglienza turistica, dal marketing alla pasticceria, dal project management alla ristorazione, alla domotica ecc.

La struttura è dotata di **laboratori** attrezzati al meglio e il più possibile al passo con le innovazioni del mondo del lavoro. Ogni laboratorio è pensato per una specifica tipologia di corsi e di allievi:

elettrico | elettronico | di sala | di cucina | bar | informatica

Tra zone gialle e zone rosse abbiamo temuto di non poter svolgere le attività con le imprese. Invece la sensibilità delle aziende con cui collaboriamo ha permesso ai ragazzi di formarsi, in presenza o da casa, anche quando la ristorazione era chiusa, garantendo gli obiettivi scolastici e formativi.

Sergio Battistoni

coordinatore, formatore e tutor

Le pari opportunità sono alla base di tutto il processo formativo. I nostri allievi arrivano da tutto il mondo, da ogni condizione sociale, familiare, ambientale, economica. La condivisione degli spazi e i percorsi interdisciplinari permettono di costruire un ecosistema, non senza criticità, nel rispetto e nella valorizzazione delle diversità.

Viviana Agagliate

educazione alla cittadinanza e pari opportunità



Nichelino

È la **prima sede aperta in Piemonte**, nel 1979, con il centro di formazione professionale per tornitori, fresatori ed elettromeccanici allora voluto da don Paolo Gariglio, parroco della chiesa della S.S. Trinità.

Nel corso degli anni si è ampliato per numero dei corsi e settori formativi, accompagnando l'evoluzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro.

Oggi è operativa con corsi e attività per ragazzi in obbligo d'istruzione, giovani e adulti disoccupati, persone con disabilità e imprese.

Nel 2021 sono state erogate **15 annualità leFP** nei settori meccanico, elettrico, logistico, ristorativo; **7 annualità MdL** tra cui operatore sociosanitario, macchine utensili e meccatronica; **21 corsi di apprendistato professionale**, **12 corsi Fondimpresa** per le aziende e circa **100 tirocini**.

ENGIM Nichelino è stata la prima sede nazionale attiva all'interno di una rete territoriale scolastica che coinvolge ogni scuola di ordine e grado.

Collabora con **Caritas** per la raccolta e la distribuzione di alimenti sul territorio, dove svolge un'intensa azione sociale.

Oggi più che in passato ENGIM Nichelino può offrire un'alternativa valida di possibilità di lavoro ai ragazzi, anche se è sempre più difficile far passare, oltre alle competenze, valori come rispetto del prossimo, pazienza, disponibilità, condivisione, senso civico e ancor meno quelli cristiani. Le criticità in ambito familiare si riflettono sulla comunità scolastica. Ma l'impegno e la tenacia degli operatori fanno breccia nell'animo di molti allievi, e i risultati alla lunga si vedono. Le aziende ci riconoscono la preparazione non solo professionale ma umana che diamo, premiandoci con una buona collaborazione e impegnandosi nell'assunzione degli allievi a fine percorso.

Massimo Miola

coordinatore settori meccanico-logistico e formatore



Nei miei quarant'anni di attività vissuti in ENGIM sono cambiati molto i ragazzi e il contesto sociale, e siamo cambiati anche noi, passando da una formazione esclusivamente rivolta ai ragazzi in uscita dalla scuola media a una formazione per diversi tipi di utenza: giovani, adulti, aziende, fasce deboli. Sono stati fatti investimenti sulle attrezzature, sempre più importanti. Per insegnare in un centro professionale occorre impostare subito un rapporto basato sulla motivazione. Spesso i ragazzi arrivano dopo un percorso scolastico fallimentare e hanno poca stima di sé nello studio. Un approccio classico, basato sulla comunicazione di conoscenze, non viene accettato. Bisogna farsi stimare da loro. Dopodiché si può pensare di trasmettere qualcosa in termini di conoscenza.

Giovanni Parusso
formatore e coordinatore, ora in pensione



Pinerolo

Inaugurata nel 1981, proseguendo le attività dei Giuseppini del Murialdo presenti a Pinerolo dal 1939, è oggi uno dei centri di formazione professionale più grandi del Piemonte.

Si è specializzata nella formazione di operatori meccanici, elettrici, elettronici, commerciali e di operatori del legno, parrucchieri e autoriparatori e realizza un volume di attività ampio e diversificato che copre:

- **obbligo formativo (corsi triennali / biennali aree meccanica, elettrica, elettronica, commerciale, falegnameria, acconciatura, autoriparatore)**
- **apprendistato**
- **adulti occupati e disoccupati**
- **orientamento**
- **progetti privati (su richiesta, corsi per aziende su aree tecniche specifiche tra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)**

La sede è dotata di **26 aule** per 1.035 metri quadrati (capienza totale di **500 allievi**) e di **22 laboratori** attrezzati (1.862 m²) con **490 postazioni** di esercitazione.

Sono presenti **3 sportelli al pubblico**, la mensa, un salone per conferenze o incontri e diversi spazi ricreativi.

Sono l'ultimo arrivato nella squadra di Pinerolo: insegno e a mia volta sono stato uno studente ENGIM del corso conduttore programmatore MU a CN. Lo studio ti porta ad allargare la tua visione del mondo ed il rapporto con i ragazzi ne è facilitato. Sono molto felice di lavorare in ENGIM perché apprezzo molto il rapporto umano con i colleghi e con tutti i collaboratori che gravitano intorno a noi. Per me è molto importante anche l'ispirazione cristiana della nostra scuola.

Marco Tarricone

docente di materie di laboratorio, ex allievo



Torino San Luca

Fondata da **don Paolo Gariglio** nel 1977 e acquisita nel 2011, la storica sede sita nel **quartiere operaio Mirafiori** – si è specializzata nei settori ristorazione, allestimento sala bar e somministrazione piatti e bevande e nel benessere (indirizzo estetico ed indirizzo tecnico dell'acconciatura).

La sede ha intessuto un profondo e importante rapporto con il quartiere e con le molteplici istituzioni e associazioni che lo animano. Tutto ciò si traduce in una serie di attività per i ragazzi che ne stimola non solo la crescita professionale ma la maturazione personale e sociale e la partecipazione ad una migliore cittadinanza.

Oltre alle attività rivolte ai ragazzi in obbligo di istruzione eroga corsi per adulti occupati e disoccupati, persone con disabilità e stranieri.

ENGIM mi ha fatto capire quanto sia importante trasmettere speranza e motivazione a ragazzi ritenuti difficili, apprezzando ogni giorno in aula come a piccoli passi sia possibile dare un futuro agli adolescenti di oggi e agli adulti di domani. Formazione didattica e pensiero critico, per cittadini consapevoli e giudiziosi. Se nel quotidiano la filosofia murialdina si è trasformata nella sua realizzazione pratica, la sua essenza ancora riecheggia ed è più che mai presente nelle mie attività ed in quelle di tutti noi.

Giuseppe Cornelli
docente, responsabile gestione qualità della sede



Chieri

Entrata a far parte di ENGIM Piemonte nel 2013, la sede di Chieri si trova nello **storico Istituto Bonafous**, di proprietà della Città di Torino. Un magnifico comprensorio di circa **350.000 metri quadrati**, composto da diversi fabbricati scolastici (aule, laboratori) e pertinenze (serre, vivai, vigneto, frutteto) dedicate alla produzione di fioriture annuali, piante d'appartamento, piccoli frutti ed orticole.

Nella struttura trovano collocazione anche l'Azienda Agraria della Città di Torino, la Cantina Sperimentale dell'Università di Torino, l'IST (International School of Turin) e l'Istituto di istruzione superiore "B. Vittone", sede associata dell'Istituto Agrario.

L'intero complesso viene gestito con **particolare attenzione all'ecosistema**, sia nelle lavorazioni agricole sia per gli impianti fissi, come lo sfruttamento di biocombustibile per la produzione di calore.

ENGIM Bonafaus di Chieri è specializzata nella progettazione e nella gestione di corsi di formazione professionale e di stage e percorsi d'inserimento lavorativo nei settori della gestione e manutenzione delle aree verdi, del florovivaismo e delle coltivazioni arboree, dell'orticoltura e della frutticoltura, dell'agroalimentare.

Ha realizzato nel 2021 **l'impresa formativa AGRIENGIM** che coinvolge gli allievi dei corsi e quattro persone svantaggiate.

Sono arrivata in ENGIM tramite il progetto di servizio civile di "Cittadini del mondo" perché volevo ampliare il mio bagaglio personale e culturale affacciandomi al mondo del lavoro grazie a questa esperienza che mi permetteva di svolgere attività inerenti al mio percorso di studi ed ai miei interessi personali. Oggi mi occupo delle serre e dell'orto. Per me è "Tavola Sociale" il progetto più significativo attivato nel 2021. Produttori e consumatori condividono l'importanza di un'alimentazione sana, locale e sostenibile anche da un punto di vista sociale.

Claudia Roggero
agraria, docente



Carmagnola

Quella di Carmagnola è **la sede più giovane** di ENGIM Piemonte: le attività vi hanno preso il via a fine 2020. Ma nonostante sia operativa da poco, è già ben radicata nel territorio, anche grazie alla stretta collaborazione realizzata con due importanti realtà: il Comune e la cooperativa Orso.

Aperto **dal gennaio 2021**, nel successivo mese di giugno è stato ufficialmente inaugurato il **C3 - Centro Competenze Carmagnola**, uno spazio rivolto ai cittadini gestito da ENGIM e dalla **cooperativa Orso**, che insieme si occupano di coordinare i servizi di *Informagiovani* e *Informalavoro* per conto del Comune di Carmagnola e di supportare l'amministrazione cittadina nelle politiche giovanili e nei lavori di pubblica di utilità.

Dopo aver partecipato al corso IFTS erogato proprio da ENGIM, sono stato ricontattato dall'ente per un'opportunità di inserimento nell'organico.

Poter collaborare attivamente al varo del C3 - Centro Competenze Carmagnola, dando fin dall'inizio il mio piccolo contributo, mi ha offerto nuovi stimoli e mi ha messo alla prova in una realtà molto diversa rispetto al mio mondo lavorativo di provenienza. Mi ha consentito di formare le basi e le competenze per saper gestire in autonomia servizi di pubblica utilità.

Simone Benzi
segreteria e accoglienza



Sommariva del Bosco

Nel comune in provincia di Cuneo dove i Giuseppini del Murialdo sono attivi **dal 1939**, la nostra sede è stata aperta nel 2015 nel Santuario della Beata Vergine Maria di San Giovanni e ha promosso i primi corsi di formazione in ambito forestale.

Progetta e realizza attività educative e corsi di formazione rivolti a giovani e adulti, disoccupati e occupati nei settori del verde, dell'agroalimentare e della valorizzazione della tradizione enogastronomica oltre ad attività di formazione per apprendisti.

Si occupa inoltre di iniziative di orientamento per giovani e adulti e di azioni di accompagnamento e inserimento lavorativo con i Servizi al Lavoro. Con le scuole del territorio sta instaurando solidi legami attraverso progetti di cittadinanza attiva e di scoperta dei talenti legati alle professioni, mentre la collaborazione con i servizi sociali e con i **centri per l'impiego di Alba e Bra** sta consolidando la fiducia dell'area di riferimento.

La sede sta investendo sullo sviluppo dell'area verde attigua attraverso la piantumazione di un frutteto, la realizzazione di un orto didattico e spazi laboratoriali.

EXTRAGRAM. Una terra per tutti

Una terra per tutti. Talenti, ambiente e cittadinanza globale: è il progetto di **attività laboratoriali extrascolastiche gratuite** per bambini e ragazzi **dai 6 ai 13 anni** di età. Nasce dalla collaborazione tra ENGIM Piemonte, RE.TE. ong, Cooperativa Orso e l'Istituto Comprensivo "Giovanni Arpino" di Sommariva del Bosco. Le attività proposte sono quelle tipiche dell'educazione informale (giochi di ruolo e simulazione, approfondimenti, visione di video tematici) imperniate su obiettivi trasversali ed azioni volte alla cittadinanza globale. I laboratori sviluppano e migliorano le relazioni interpersonali del minore ed offrono opportunità educative capaci di rafforzare le competenze trasversali socio-emotive.

Arrivata in ENGIM con il servizio civile, oggi curo i progetti di cooperazione e di educazione ambientale, alimentare e digitale. L'evento più bello del 2021? L'orto botanico allestito nell'ambito di "Una terra per tutti". Ha potenziato molto le mie competenze didattiche.

Valeria Busca

attività di educazione alla cittadinanza globale



Settore internazionale

Situata nel **Collegio degli Artigianelli**, la sede internazionale è impegnata dal **2005** nella promozione della cooperazione, della formazione, del volontariato e dell'inclusione sociale e lavorativa nel mondo, attraverso progetti di cooperazione e programmi di mobilità internazionale, sostegno a distanza e iniziative di sensibilizzazione ed educazione alla cittadinanza globale.

Le attività, svolte in Italia e in diversi Paesi del mondo tra i quali **Brasile, Guinea Bissau, Mali, Kenya, Senegal, Ciad, Messico e India**, si prefiggono come obiettivi:

- avvio e potenziamento di centri di formazione tecnica e professionale
- sostegno a scuole e centri educativi
- supporto all'imprenditorialità, incubazione di cooperative e microimprese, microcredito
- inserimento e reinserimento sociale e lavorativo di giovani e adulti
- sicurezza alimentare e sviluppo sostenibile
- promozione dei diritti umani, con particolare riguardo a squilibri Nord-Sud, discriminazioni e inclusione delle persone con background migratorio

CONTRECOURANT. IL REPORTAGE SU CHI SCEGLIE DI NON PARTIRE DAL MALI

Nel corso del 2021 è stato realizzato e presentato il nuovo reportage *Contrecourant* girato dal giornalista **Andrea de Georgio**, esperto di Africa occidentale, da **Michele Cattani**, foto video reporter e da un'équipe di diversi professionisti. Il documentario, in più puntate, ambientato tra Bamako e Dakar, narra la storia di **Elène Coulibaly**, studentessa e ballerina che danza «per un mondo migliore». Il reportage è un'altra tappa nell'impegno di ENGIM di narrazione delle migrazione già avviato con *Storie interrotte*, che affrontava invece le storie di chi ha scelto di partire, con un'analisi sulle frontiere del Sahel e su quella italo-francese di Bardonecchia. Il portale www.migrazioni360.it presenta materiali video a navigazione 360° su migrazioni, lavoro e diritti in Sahel e in Italia.

Il momento più significativo del 2021 per me è stato il lancio del nuovo reportage ENGIM "Contrecourant". Realizzato nell'ambito del progetto GOT - Générer des Opportunités de Travail sur la route Guinee Bissau-Senegal-Mali, affronta e racconta le storie di chi resta nel Sahel.

Mariangela Ciriello
desk Brasile, responsabile Educazione cittadinanza globale



We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione

I numeri di ENGIM Piemonte

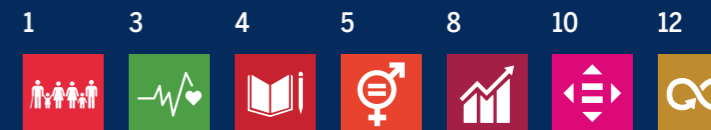
Le nostre filiere

Le nostre eccellenze

Orientamento e servizi al territorio

Orizzonti internazionali

SDGs.



3.1 FORMAZIONE

I corsi realizzati da ENGIM consentono di accedere a tutti i livelli della formazione e sono tutti finalizzati a un rapido inserimento nel mondo del lavoro, grazie alla rete di aziende partner con cui la nostra Fondazione condivide il progetto educativo e il percorso professionalizzante. L'offerta formativa ENGIM, a seconda dei suoi destinatari, riguarda cinque ambiti principali.

Istruzione e formazione professionale (leFP)

qualifica triennale

I nostri **corsi triennali** di leFP sono **rivolti ai giovani 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, immediatamente spendibile nel mondo del lavoro. Grazie al **sistema duale**, il percorso formativo si intreccia con l'esperienza lavorativa in apprendistato permettendo agli allievi di acquisire le competenze tecnico-professionali più aggiornate e le *soft skills* necessarie per un inserimento efficace in azienda.

diploma professionale

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

Formazione superiore (IFTS)

Conseguito il diploma si può accedere a un percorso di istruzione e formazione tecnica superiore, che alle lezioni frontali affianca un tirocinio in azienda o un apprendistato di alta formazione. Il titolo è spendibile in tutta Italia e in Europa e dà crediti formativi riconosciuti a livello universitario. ENGIM offre corsi IFTS nei settori agroalimentare, manifattura e artigianato, reti e sistemi informatici.

Formazione continua

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

Formazione per disoccupati

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

Formazione per persone svantaggiate

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

Offerta formativa 2021 di ENGIM Piemonte

Istruzione e formazione professionale (leFP)

TORINO ARTIGIANELLI

Restart Café - Artigiane(II)i Digitali

Il progetto nasce nel 2015 per iniziativa di alcuni allievi del corso operatore elettronico e del loro docente Alessandro Diliberto, animati dal desiderio di avere più tempo per fare pratica e imparare un lavoro ma soprattutto di essere protagonisti di processi di economia circolare. L'intenzione è di usare le competenze acquisite per riparare gli schermi rotti dei cellulari senza doversi rivolgere a un centro specializzato.

L'esito è il laboratorio pomeridiano degli **Artigiane(II)i Digitali**. Su base volontaria e in orario non di lezione, con l'aiuto degli insegnanti, un gruppo eterogeneo di studenti dei corsi di operatore elettrico ed elettronico (impianti civili, per la sicurezza e la domotica, i sistemi informatici e le telecomunicazione) accomodano piccoli elettrodomestici dei dipendenti della scuola.

Restart Café, collocato nel centro di Torino, è oggi «una specie di negozietto», come lo chiamano i suoi artefici, dove agli apparecchi si dà una seconda vita contrastandone l'obsolescenza programmata. È aperto al pubblico nei *Restart Party*, appuntamenti settimanali (su prenotazione) per riparare oggetti elettronici e contribuire all'economia circolare.

Ecco i numeri realizzati nel 2021: **oltre 50 dispositivi riparati**, 25 tra studenti e volontari coinvolti, 30 interventi tecnici, 60 "clienti" gestiti.

On the R.O.A.D. (Reuse Object Artigiani Digitali)

Salva un oggetto destinato all'ecocentro. Il progetto, giunto nel 2021 alla seconda edizione, ha l'obiettivo di applicare i principi di **un'economia circolare** più sana e, soprattutto, sostenibile. I nostri studenti del settore elettrico hanno deciso di smaltire parte del materiale accumulato nel corso delle varie attività, in modo "utile", per allungare la vita all'oggetto in questione e permettere a chi lo desidera di averne uno effettuando una donazione a sostegno del *Restart Café*.

Ecco i risultati raggiunti: **46 dispositivi considerati riutilizzabili, oltre 170 chilogrammi di RAEE** non finito in ecocentro per circa 5.814 kg di emissioni di Co2 risparmiate all'ambiente (l'equivalente del guidare un'auto per 48.450 chilometri).

Sono stati **15** i partecipanti attivi al progetto tra donatori, curiosi, appassionati e professionisti, **6** i volontari coinvolti.

Istruzione e formazione professionale (IeFP) / 2

Peers4Food

Peers4Food è un progetto di **educazione alimentare** rivolto agli adolescenti **tra i 14 e i 18 anni** che ha coinvolto ragazzi dei corsi dell'obbligo dei settori **ristorativo ed elettrico** della sede Artigianelli di Torino. L'obiettivo è co-costruire con i ragazzi uno "smart food training" (SFT) che includa dieta, esercizio fisico e supporto psicologico per accompagnare e responsabilizzare progressivamente i ragazzi coinvolti in un'alimentazione sana e in uno stile di vita attivo, utilizzando le esperienze di gruppo come strumento di cambiamento e di crescita. Vi hanno partecipato 15 allievi, per cinque settimane, con la supervisione di **Barbara Loera**, professoressa associata di Psicometria all'Università di Torino. Progetto promosso dal **Dipartimento di Psicologia** dell'ateneo in collaborazione con l'**Università di Varsavia** e l'**Istituto IMDEA di Madrid**, con il supporto dell'Unione Europea attraverso **EIT Food**, Istituto Europeo di Tecnologia.

Agli Artigianelli seguì il corso di sala bar. Da sei anni vivo a Londra e ora sono uno dei cinque top manager di un private club di Soho. Mi trovo benissimo grazie alle competenze acquisite ad ENGIM e ancor di più ai consigli di carattere personale, non solo lavorativo, avuti dai vostri docenti.

Gabriel Armanu
ex allievo

L'introduzione del Sistema Duale in Italia è avvenuta solo pochi anni fa. Una vera rivoluzione nel mondo del lavoro e dei nostri corsi. Moltissime realtà hanno compreso a pieno l'opportunità che si presenta in termini di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, altre ancora fanno molta fatica a cambiare mentalità e guardare a dinamiche più qualitative a scapito di quelle quantitative legate ad un vecchio mercato del lavoro. Per determinare la ricettività delle aziende è fondamentale il ruolo di chi si relaziona con il mondo produttivo, a partire dai tutor. Sono convinto che nel medio-lungo periodo l'atteggiamento positivo influenzerà, anche solo per necessità, tutte le imprese che collaboreranno con noi e riusciremo a diffondere ulteriormente la visione per la quale "ogni giovane lavoratore vale di più di tutto l'oro del mondo".

Sergio Battistoni
coordinatore, formatore e tutor

TORINO SAN LUCA

Poliestetico di Milano

Il progetto punta ad accrescere le competenze degli allievi nel settore benessere, migliorarne l'inserimento nel mondo del lavoro e far così crescere complessivamente il beauty professional. **NG Group Universal** ha sviluppato una serie di partnership per soddisfare al meglio il consumatore finale e, grazie all'innovazione e ai contatti con l'estero, propone diversi modelli di riferimento cui ispirarsi nel tessere relazioni con il territorio e fuori. Ad ENGIM San Luca forniscono assistenza nell'orientamento presso le scuole medie, aggiornamenti e rapporti per far rete con altri centri di formazione professionale e rendere quinquennali i nostri percorsi benessere. Il nostro è uno dei 5 CFP in Italia in cui **si sperimenterà il modello Beauty Academy**.

8 Marzo: offerti make-up e acconciatura

Le allieve e gli allievi hanno offerto alle donne del quartiere un make-up e un'acconciatura in cambio di un pensiero sul tema del corpo delle donne, poi oggetto di riflessione in aula. Letture di brani di poetesse e scrittrici che si sono espresse sul tema in oggetto. In collaborazione con Fondazione Mirafiori, Associazione Le donne di Mirafiori, Biblioteca Civica Cesare Pavese e La Locanda nel Parco.

Servizi offerti alle persone svantaggiate

Dopo l'interruzione dovuta all'emergenza pandemia, è ripresa nel 2021 l'attivazione del protocollo d'intesa con le associazioni del territorio per aprire i nostri spazi laboratoriali al pubblico. Le persone in situazioni di bisogno hanno usufruito dei servizi di acconciatura ed estetica offerti da ENGIM San Luca.

Il progetto Poliestetico di Milano nasce dalla spinta propulsiva dell'azienda cosmetica multinazionale NG Group, dalla supervisione dell'Università di Milano e dalla rete con alcuni CFP a livello nazionale tra cui ENGIM San Luca. Il progetto arricchisce il nostro settore acconciature perché ci pone in un'ottica di Professional Beauty Pro. Non più lo stereotipo della professione di ripiego: innovazione tecnologica, innovazione dei prodotti e delle tecniche e nuovo approccio alle esigenze del cliente.

Flavia Rignanese
coordinatrice corsi del settore benessere

Il vantaggio di avere una relazione stabile e duratura nel tempo con un centro di formazione professionale ha un valore economico e strategico enorme per imprese come le nostre, che basano il loro lavoro sulla qualità artigianale e su una relazione proficua e continuativa con la clientela. Non è tanto importante il valore economico che il loro apporto può contribuire a realizzare, quanto soprattutto il risparmio di tempo e di energie preziose che altrimenti dovremmo impiegare nella selezione del personale. Quando nel percorso formativo si crea una continuità di rapporto azienda-allievi, non solo si sviluppano appieno le competenze ma c'è il tempo di una reale integrazione del tirocinante nella cultura e nella comunità lavorativa dell'azienda.

Leonardo
Cherubini Parrucchieri

Unicità e qualità del lavoro artigianale, attenzione massima alla salute dei capelli, ai servizi offerti e all'accoglienza: ecco le armi vincenti non solo contro la crisi, ma per reagire alle conseguenze della naturale evoluzione del nostro settore e delle tecnologie.

Davide
Resclusive Group

In negozio imparate delle cose, a scuola delle altre. Senza una di queste componenti sareste incompleti e inadeguati ad affrontare il lavoro e le sue fatiche. Fatiche anche dell'anima, non solo delle mani o della schiena.

Maurizio
Righetto & Guanti Parrucchieri

Istruzione e formazione professionale (leFP) / 3

NICHELINO

Cistalaradio*rap

Il progetto *Cistalaradio*rap* ha coinvolto gli allievi dei corsi dei settori ristorativo e logistico. Sviluppato in collaborazione con il **Sert TOS**, la onlus **Terra Mia** e l'associazione culturale **Large Motive**, ha l'obiettivo di potenziare nell'adolescente le capacità di gestire salute, benessere e qualità della vita e corrispondere alle competenze necessarie, secondo l'OMS, per mettersi in relazione con gli altri

- confrontarsi sugli stili di vita e di divertimento
- vagliare i comportamenti additivi (sostanze, alcol, internet)
- costruire un sapere autoprodotta e condiviso tra pari
- esplorare i canali comunicativi (musica, internet)
- valutare rischi e conseguenze per scelte più responsabili
- favorire lo scambio nelle classi con figure adulte
- coinvolgere gli insegnanti

Il progetto utilizza il **rap/trap** e il linguaggio della web radio valorizzando parole, musiche, fotolanguage e video, in una serie di otto incontri finalizzati alla registrazione di una puntata radiofonica. *Cistalaradio*rap* opera principalmente negli istituti tecnici professionali coinvolgendo un operatore Asl, un operatore di *Terra Mia*, un artista/tecnico rap, un tecnico/conducente radiofonico, insegnanti e altri adulti di riferimento. Target: ragazzi di **15-16-17 anni**.

PINEROLO

Tre gare di acconciature creative

Nel 2021, sulla scia del 1°*ENGIM Carneval Contest* (gara di freestyle) tenuto a febbraio, gli allievi e le allieve del corso per tecnico acconciatore sono stati protagonisti di altri tre eventi inediti: *Spring Hairstyles Contest* (24 marzo), *Historical Hairstyles Contest* (22 aprile) e *Wedding Hairstyles Contest* (24 maggio). Acconciature di primavera, d'epoca e da sposa per mettersi in gioco con creatività e far emergere il proprio talento. Dato che dal 2021 i nostri corsi di qualifica si svolgono in modalità duale, alcuni professionisti e saloni del Pinerolese sono stati chiamati a far parte della giuria.

Sportello tutor di apprendimento

Grazie al supporto realizzato da alcuni docenti con le famiglie e il gruppo formatori, il progetto offre ai nostri allievi in difficoltà un aiuto nell'azione educativa, didattica e di socializzazione. Si prevede di sviluppare un intervento potenziato di accompagnamento allo studio per studenti con DSA, ADHD, BES, DOP, DC.

Pacchi regalo natalizi per il volontariato

Per il progetto *simulimpresa* imperniato sul connubio scuola-lavoro-impegno sociale, 60 allievi del corso triennale operatori ai servizi di vendita e **6 alunni** del 2° anno del corso prelaborativo (ragazzi e ragazze con disabilità intellettiva) hanno confezionato i pacchi natalizi per associazioni del territorio (Paideia, Time2 Torino, Ama.Le e An.Lib Pinerolo).



Formazione continua e formazione per disoccupati

Corsi di formazione dell'Ambito 3 gratuiti e ad alto inserimento lavorativo

Nel 2021 ha preso il via **una nuova attività di ENGIM Piemonte**: si tratta dei corsi di formazione finanziati dall'Ambito 3 della direttiva MDL (Mercato Del Lavoro) della Regione Piemonte.

Li caratterizza il fatto che vengono **progettati a partire dalle esigenze specifiche delle aziende** in cerca di personale o delle agenzie per il lavoro del territorio.

Sono quindi destinati a formare figure professionali di cui le imprese necessitano e che massimizzano le opportunità di inserimento lavorativo al termine del percorso.

Il piano formativo presentato in proposito da ENGIM Piemonte è stato approvato ricevendo uno stanziamento di oltre 215.000 euro.

Le nostre sedi di Torino e provincia hanno attivato così corsi di formazione, gratuiti per i partecipanti, che spaziano dall'agroalimentare all'ICT, dalla logistica alle produzioni con sistemi CAD CAM, dall'impiantistica fino al tessile.

Questi corsi si rivolgono a:

- giovani di 18-29 anni con obbligo formativo assolto
- adulti disoccupati (anche percettori del RdC che hanno stipulato un Patto per il lavoro), prioritariamente i titolari di "Buono servizi lavoro"
- lavoratori dipendenti di aziende (con sede operativa in Piemonte) posti in CIGS e a rischio di perdita del posto di lavoro per situazioni di crisi comportanti esuberi lavorativi

Abbiamo attivato collaborazioni con diverse aziende e APL per sviluppare corsi da 200 a 300 ore intensivi e finalizzati a formare figure professionali che possano trovare veloce collocazione nel mercato del lavoro.

Corsi di formazione dell'Ambito 3 gratuiti e ad alto inserimento lavorativo / 2

TORINO ARTIGIANELLI

AWS re/START

AWS re/Start è un **programma di formazione professionale gratuito di 12 settimane** – frutto della collaborazione tra ENGIM e il **Consorzio TOP-IX** – che ha l'obiettivo di formare talenti a livello locale, offrendo opportunità di sviluppo delle competenze nel cloud AWS e di lavoro a **studenti, disoccupati, sottoccupati**.

È progettato per adattarsi ai diversi livelli di esperienza, anche a coloro che non hanno conoscenze tecniche pregresse, e prepara i partecipanti a sostenere l'esame AWS (Amazon Web Services) Certified Cloud Practitioner, certificazione specifica riconosciuta nel settore e dalle aziende. È stato lanciato per la prima volta in Italia proprio in ENGIM Piemonte.

ENGIM e TOP-IX, già partner in molte iniziative di formazione, dallo sviluppo software ai Big Data, si occupano dell'organizzazione locale, del coordinamento e dell'insegnamento e supportano gli allievi, a valle del corso, mettendoli in contatto con imprese e potenziali datori di lavoro.

La nostra Fondazione è garanzia di efficacia del piano formativo e delle successive azioni di orientamento e di accompagnamento all'inserimento lavorativo. TOP-IX ribadisce la sua attenzione alle competenze tecniche e infrastrutturali su tematiche altamente innovative, con l'intento di contribuire in maniera attiva alla trasformazione digitale del territorio.

Commenta il direttore nazionale della Fondazione, Marco Muzzarelli: «Nel progetto AWS re/Start, ENGIM si conferma hub di connessione tra le istituzioni, il mondo del lavoro e quello della formazione, con l'obiettivo di incrociare con successo la continua ricerca di figure specializzate da parte delle imprese locali con la presenza di persone capaci ma in cerca dell'occasione giusta per incrementare le competenze e trovare occupazione». E gli esiti sono stati molto soddisfacenti: al termine del corso ben **9 persone su 17 avevano già un contratto** in mano per lavorare nel settore.

Il corso è rivolto a persone disoccupate di entrambi i sessi. Il programma, avviato nel maggio 2021 per la prima edizione italiana di AWS re/Start, è di tipo full time e si è svolto presso la sede ENGIM Artigianelli di Torino.

Alla formula vincente del progetto contribuiscono in modo rilevante il supporto e la sinergia realizzata con il personale di **Tierra Spa** e altre realtà di grande valore come **NovaNext, Criticalcase Srl, Sorint.lab** e **Umana**.

PINEROLO

Nuovo corso lavorazioni per l'alta moda

È partito ad ottobre 2021 il nuovo corso di lavorazioni tessili per l'alta moda, su impulso del bando Ambito 3 della Regione Piemonte. Dopo un'importante selezione sono stati individuate 4 persone disoccupate che hanno alternato stage e lezioni per acquisire le competenze richieste dalle aziende del settore.

L'attenzione alle persone e alle nuove professionalità è il fattore chiave affinché le innovazioni tecnologiche abbiano un positivo impatto in termini di sviluppo equilibrato e sostenibile, sia economico che sociale. La sinergia con ENGIM, partner ormai consolidato, nell'ambizioso e lungimirante programma AWS re/Start garantirà ulteriore impulso ed efficacia all'azione di sviluppo territoriale di TOP-IX in infrastrutture di rete, tecnologie e competenze.

Leonardo Camiciotti
Executive Director di TOP-IX

AWS re/Start offre una piattaforma per cui le persone, indipendentemente dal loro background, potranno avviare una carriera e costruirsi un futuro nel mondo della tecnologia. La mission del programma è formare talenti locali e fornire competenze a disoccupati o sottoccupati, costretti a reinventarsi in nuovi percorsi professionali. Il programma supporta i nostri clienti e partner locali.

Carlo Giorgi
Managing Director in Amazon Web Services, Italia.

Il corso è fatto per essere frequentato anche da persone senza esperienza e questo è veramente ottimo perché può dare una concreta possibilità di carriera anche a chi come me partiva da zero.

Simona Vitetta
allieva



I docenti sono professionisti che operano nelle aziende dove potremo anche noi trovare lavoro e questo ci ha permesso di capire cosa servirà dopo e cosa andremo concretamente a fare.

Rafael Sabauda Rodrigues
allievo

L'allievo acquisisce le conoscenze per diventare un vero esperto dei servizi offerti da AWS ed entrare nel mondo del lavoro come sistemista junior Cloud, analista IT junior, programmatore software junior, tecnico IT junior, consulente per la selezione del personale IT e tecnico di vendita.

Francesca Carmagnola
co-coordinatrice corso e responsabile attività per adulti ENGIM Piemonte



Formazione continua e formazione per disoccupati / 2

Corsi MDL gratuiti per giovani e adulti disoccupati

Finanziati dalla Direttiva MdL (Mercato del lavoro), nel 2021 ENGIM Piemonte ha erogato una serie di corsi finalizzati all'inserimento e/o al reinserimento occupazionale. Dodici le tipologie formative:

- operatore sociosanitario
- manutentore meccatronico di impianti automatizzati
- addetto alle macchine utensili a c.n.
- conduttore programmatore di macchine a c.n.
- tecnico audio luci per lo spettacolo
- tecnico elettrico
- collaboratore di cucina
- operatore specializzato di giardinaggio e ortofrutticoltura
- tecnico di sviluppo software
- addetto alle murature, intonaci e posa materiali lapidei
- addetto al giardinaggio e ortofrutticoltura
- addetto panificatore pasticciere

DESTINATARI DEI CORSI A SECONDA DELLE TIPOLOGIE:

- disoccupati con licenza media
- disoccupati con qualifica professionale lePF o diploma
- stranieri disoccupati con o senza licenza media

Ho due diplomi: ragioneria e meccanica/meccatronica/energia. All'ITT di Barge oggi gestisco la creazione della pastiglia freno fino al prodotto finito: pressa, rettifica, forni, verniciatura.

Ho frequentato nel 2021 il corso conduttore e programmatore di M.U. a CNC nella sede di Pinerolo.

Non si trovano tutti i giorni corsi gratuiti di tale qualità. Mi sono sentito sempre a mio agio e supportato nel mio percorso.

Lo stage si è subito tramutato in assunzione.

Carmelo Vadalà
allievo

Formazione per persone svantaggiate

TORINO ARTIGIANELLI

Tra i corsi da sempre rivolti ad adulti disoccupati stranieri, immigrati e richiedenti asilo si segnala quello per la qualifica professionale di **addetto panificatore e pasticciere**. Durante le 600 ore di lezione e di pratica, gli allievi raccontano anche gli avvenimenti, spesso tragici, vissuti per fuggire dai loro Paesi colpiti da instabilità politica, repressioni e guerre civili.

È un corso ricchissimo di culture differenti che sanno contaminarsi e favorire una corretta integrazione nella società italiana attraverso il lavoro, nei cui valori questi ragazzi credono fortemente. Li abbiamo così aiutati ad ottenere il permesso di soggiorno, grazie al sostegno delle reti legate all'immigrazione e alle aziende.

Sergio Battistoni
coordinatore corsi e tutor Artigianelli

CHIERI

La nascita di AGRIENGIM

La nostra nuova impresa formativa impegna gli allievi e, grazie all'attivazione di borse-lavoro, quattro persone svantaggiate, nella produzione ortofrutticola e florovivaistica e nella trasformazione agroalimentare (vedi pagina 182).



Tavola sociale

La filiera del cibo per trovare un posto a tutti

Finanziato dalla Regione Piemonte, il progetto vede la collaborazione di ENGIM Chieri con **Reciprocamenta** (partner capofila), **CioCheVale** e **Agricoopetto** e il contributo di Comuni, aziende agricole e associazioni di volontariato del territorio.

L'obiettivo è la **lotta allo spreco alimentare** attraverso l'organizzazione di una **CSA** (Comunità di supporto all'agricoltura) volta a recuperare beni alimentari da mercati, commercianti, produttori ed eccedenze per riconnettere – con la collaborazione di tutta la comunità del Chierese – la filiera del cibo ai **bisogni della parte più fragile della popolazione**.

ENGIM affianca *CioCheVale* nella realizzazione della CSA avviando un progetto pilota di produzione agricola. I nostri studenti vivono un'esperienza formativa sperimentale di valutazione della sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Verranno realizzati inserimenti lavorativi (tirocini) di persone svantaggiate. Gli alunni degli istituti scolastici attivi all'interno dell'Istituto Bonafous saranno coinvolti come volontari nella preparazione e distribuzione dei pacchi spesa.

Tavola Sociale costituisce perciò un progetto di innovazione del welfare con protagonista il Terzo Settore:

obiettivi della produzione

- nuovo modello di agricoltura sociale
- sostenibilità ambientale e sociale
- rispetto della biodiversità
- aggregazione comunità locale
- responsabilità sociale d'impresa
- mutuo supporto tra produttori, consumatori e persone fragili

obiettivi della conservazione

- educazione allo sviluppo sostenibile e alla valorizzazione dei saperi locali
- economia circolare
- contrasto alla cultura privatistica dei contadini
- promozione di una cultura della condivisione
- trasformazione e valorizzazione delle eccedenze alimentari

obiettivi della distribuzione

- promozione della rete del dono, socializzazione, aggregazione giovanile
- coinvolgimento attivo della parte più fragile della comunità
- creazione di un centro di solidarietà partecipativa nell'ex caserma Scotti

Sportello tutor di apprendimento

Grazie al supporto realizzato da alcuni docenti in collaborazione con le famiglie e il gruppo formatori, il progetto offre ai nostri allievi in difficoltà un aiuto nell'azione educativa, didattica e di socializzazione. Si prevede di sviluppare un intervento potenziato di accompagnamento allo studio per studenti con DSA, ADHD, BES, DOP, DC.

CARMAGNOLA

Corso FAL per aiutante magazziniere pratico

Il corso **gratuito** è rivolto a persone disoccupate con disabilità iscritte al collocamento mirato, è partito a marzo e terminato a giugno.

È stato fortemente richiesto e voluto dalle associazioni locali e dal **CPI** (Centro per l'impiego) per rispondere ad una carenza formativa del territorio di Carmagnola.

Il laboratorio interno e le visite didattiche per visionare diverse realtà e tipologie di magazzino hanno contribuito al successo (anche occupazionale) del corso, sia per gli allievi che per le relazioni territoriali instaurate.

Nel 2021 ENGIM Piemonte ha erogato 181 corsi dedicati agli allievi con bisogni educativi speciali





CONVEGNO
COMPAGNIE

ENGIM
PIEMONTE

ENGIM
PIEMONTE
Associazione Organizzazioni
Cooperative

ENGIM
PIEMONTE

PASS
COMPETITOR

CONVEGNO
COMPAGNIE

Eventi 2021

ENGIM Piemonte

Presentato ad istituzioni e imprese il nostro Bilancio Sociale 2020

Il 2 dicembre 2021, nel Collegio Artigianelli di Torino, è stato presentato ad istituzioni e imprese del territorio il Bilancio Sociale 2020 della nostra Fondazione.

Formazione: fare rete per innovare. Evoluzione della formazione nel quadro europeo e nazionale del PNRR: questo il tema della tavola rotonda con la partecipazione di **Elena Chiorino** (assessore regionale al lavoro e alla formazione professionale), **Giovanna Pentenero** (assessore comunale alle politiche del lavoro), **Federica Deyme** (direttrice Agenzia Piemonte Lavoro), **Alberto Anfossi** (segretario generale Fondazione Compagnai di San Paolo), **Luigi Bobba** (presidente Terzjus), **Gabriele Sepio** (giurista, esperto del Terzo Settore), **Arturo Faggio** (direttore istruzione, formazione e lavoro Regione Piemonte) e padre **Antonio Lucente** e **Marco Muzzarelli**, presidente e direttore nazionale Fondazione ENGIM.

Torino San Luca

Primo Maggio al tempo del Covid

Talk show con *ToRadio*, il 3 maggio 2021 nella nostra sede e in diretta Facebook per affrontare il tema lavoro attraverso «emozioni, riflessioni, conquiste e difficoltà» e le testimonianze di esperti, professionisti e artisti interpellati dagli allievi di estetica, acconciatura e ristorazione. Con l'intervento di Maria Mediati (New Wave estetica e benessere), Leonardo Scirpoli (Studio Cherubini), Claudio Aghemo (Cisl), la restaurant manager Chiara Bordonaro, il rapper Roy Zen.

Diretta streaming con Poliestetico di Milano

Il presidente di NC Group Giannantonio Negretti, in visita nella nostra sede il 25 novembre 2021, ha incontrato allieve ed allievi e l'evento è stato trasmesso in diretta streaming sul suo canale *La Cosmetica Umanistica*.

Giornata internazionale contro la violenza sulle donne

Le ragazze e i ragazzi delle classi 3/3 estetica, 2/3 acconciatura e 2/2 acconciatura, il 25 novembre 2021, hanno realizzato trucchi e acconciature per sensibilizzare i loro coetanei sul tema della violenza sulle donne.

Video Glammy X-Mas

Il musicista Orlando Manfredi e lo story-teller Federico Sacchi hanno realizzato un video musicale fruendo del servizio di trucco e parruccho dei nostri allievi di 4° anno acconciatura e 3° estetica.

Pinerolo

Pietra d'inciampo per ricordare "il ragazzo della pagella" annegato

Non dimenticare le vittime delle migrazioni e acquisire uno sguardo diverso rispetto alle tante diversità che incrociamo ogni giorno. È l'obiettivo del progetto avviato nel novembre 2019 e giunto il 21 maggio 2021 alla tappa conclusiva: il posizionamento di una pietra d'inciampo («avremmo voluto vederti attraversare questa porta con la tua pagella in mano») all'ingresso della nostra scuola a ricordo del ragazzo del Mali, di cui purtroppo non si conosce l'identità, annegato nel Mediterraneo nel naufragio del 18 aprile 2015 e ritrovato con la pagella cucita nella tasca della giacca. Laboratori teatrali e musicali, di lettura e di recupero saperi e testimonianze di operatori e migranti hanno portato gli allievi a una nuova consapevolezza sulla necessità di un'accoglienza condivisa e consapevole.

Disabilità, collettività agroalimentare, violenza contro le donne e autismo

Durante il 2021, ENGIM Pinerolo ha partecipato con eventi ed attività, tra l'altro, a quattro appuntamenti particolarmente rilevanti: la Giornata della **disabilità**, la Giornata della **collettività agroalimentare**, la Giornata contro la **violenza sulle donne** e l'iniziativa *Un miglio per l'autismo*.

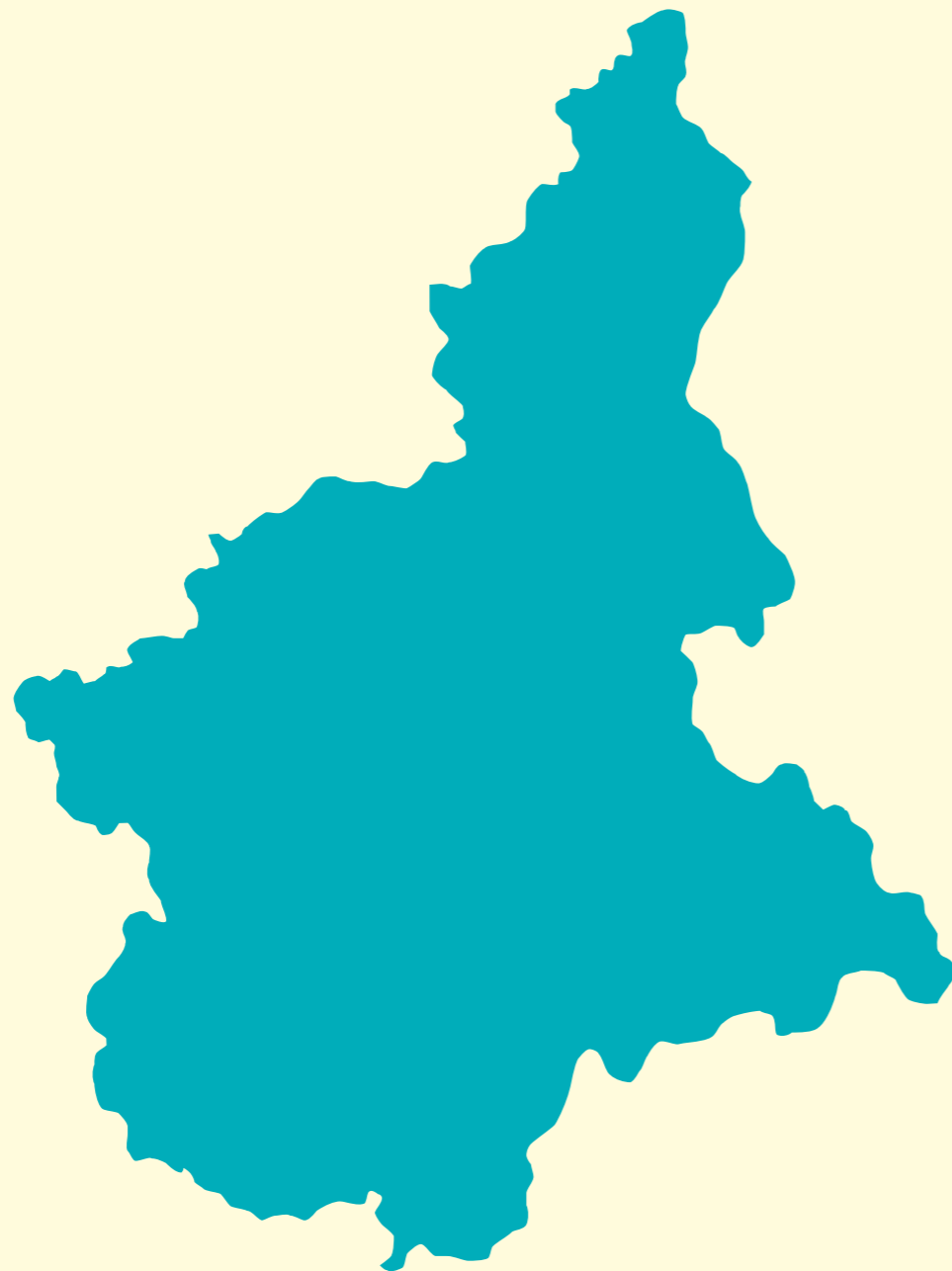
Carmagnola

Inaugurazione C3: seminario e porte aperte alla cittadinanza

Lavoro, persone, territorio, rete, competenze... tante facce di una stessa medaglia: è il titolo dell'evento realizzato il 3 luglio in occasione dell'inaugurazione del C3 - Centro Competenze Carmagnola.

Al mattino si è svolto un seminario con la partecipazione di personalità delle istituzioni e della politica, esperti della formazione professionale e docenti universitari, concluso dalla premiazione del vincitore del contest *Un logo per il C3*.

Nel pomeriggio, porte aperte alla cittadinanza con **attività laboratoriali e giochi** per ragazzi dagli undici ai sedici anni. Obiettivo: scoprire i servizi, i nuovi corsi formativi in partenza e le opportunità offerte dal Centro, a giovani e adulti in cerca di lavoro o già occupati, per incontrarsi, "orientarsi", riconoscere e "allenare" le proprie competenze, formarsi ed essere accompagnati in un inserimento lavorativo.



7

Centri di Formazione Professionale

- Torino
- Carmagnola (TO)
- Chieri (TO)
- Moncalieri (TO)
- Nichelino (TO)
- Pinerolo (TO)
- Sommariva del Bosco (TO)

2

Sportelli Servizi Al Lavoro

- Torino
- Moncalieri (TO)

2

Imprese formative

- Bartigianelli
- Agriengim

I numeri della formazione in Piemonte

allievi giovani e adulti di cui 667 con bisogni educativi speciali (BES)

3.276

qualifiche e diplomi conseguiti

412

allievi occupati a due anni dalla qualifica

67%

totale corsi erogati per giovani e adulti

365

allievi assunti con contratto di apprendistato

41

allievi occupati a due anni dal diploma

73%

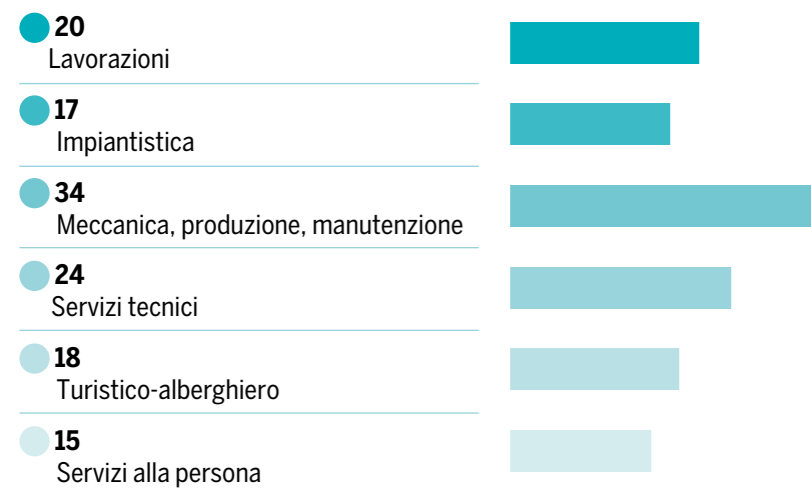
Attività e beneficiari 2021

	Corsi	Allievi
Corsi per giovani e adulti nell'ambito delle filiere formative di ENGIM	128	1.961
Corsi per lo sviluppo di competenze trasversali	56	648
Corsi per allievi con bisogni educativi speciali	181	667
Totale	365	3.276

Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Corsi erogati nel 2021

Filiere formative	n. corsi
Lavorazioni	20
Impiantistica	17
Meccanica, produzione e manutenzione	34
Servizi tecnici	24
Turistico alberghiero	18
Servizi alla persona	15
Totale	128



Distribuzione percentuale dei corsi per filiera formativa



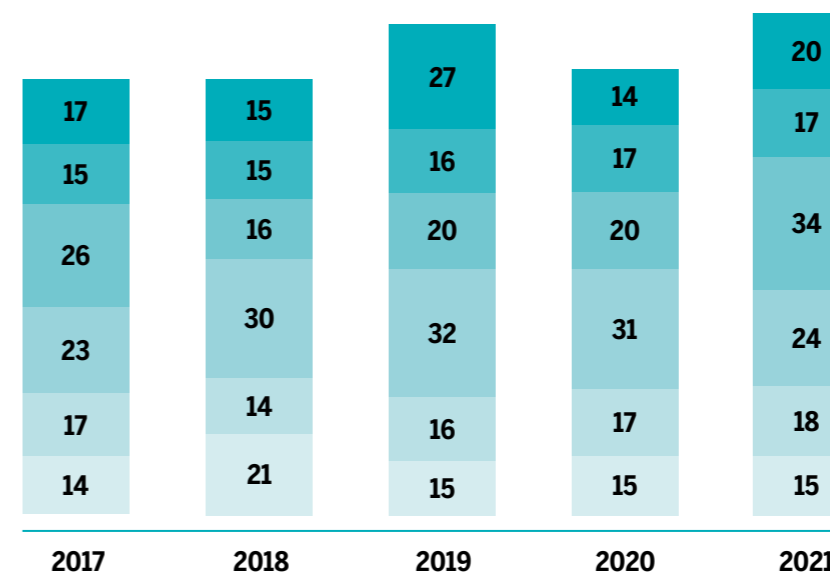
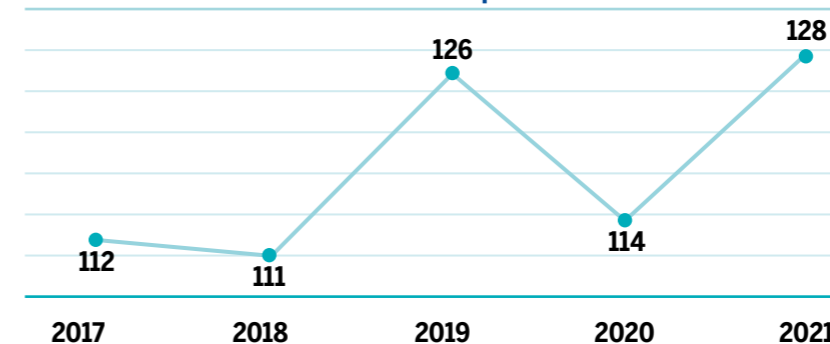
● Lavorazioni	16%
● Impiantistica	13%
● Meccanica, produzione e manutenzione	26%
● Servizi tecnici	19%
● Turistico alberghiero	14%
● Servizi alla persona	12%

totale corsi erogati nel 2021

128

Corsi erogati dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero corsi per anno



corsi erogati negli ultimi 5 anni dalla Fondazione ENGIM Piemonte

591

Andamento delle attività: corsi erogati per filiera formativa dal 2017 al 2021

● Lavorazioni
● Impiantistica
● Meccanica, produzione e manutenzione
● Servizi tecnici
● Turistico alberghiero
● Servizi alla persona

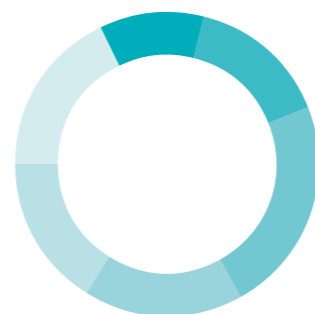
Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Beneficiari delle attività nel 2021

Filiere formative	n. allievi
Lavorazioni	207
Impiantistica	303
Meccanica, produzione e manutenzione	454
Servizi tecnici	326
Turistico alberghiero	323
Servizi alla persona	348
Totale	1.961



Distribuzione percentuale degli allievi per filiera formativa



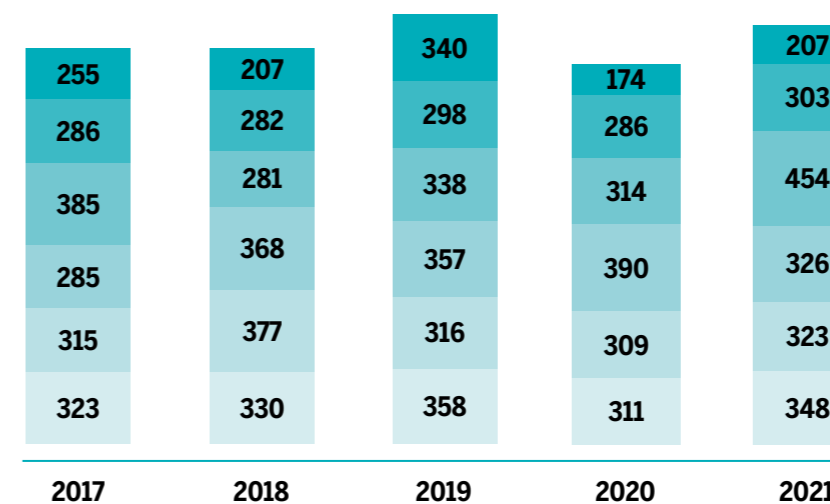
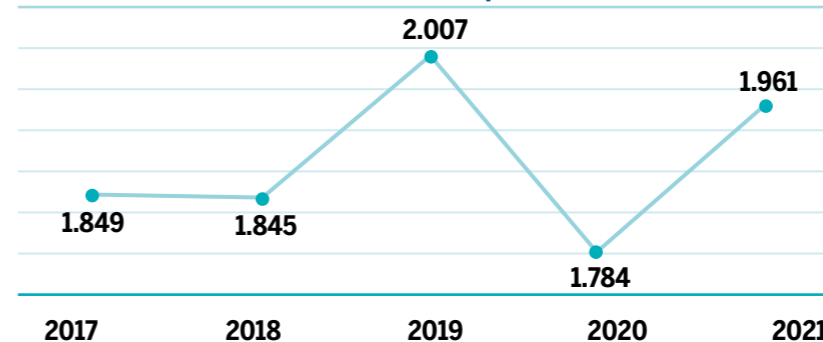
● Lavorazioni	11%
● Impiantistica	15%
● Meccanica, produzione e manutenzione	23%
● Servizi tecnici	17%
● Turistico alberghiero	16%
● Servizi alla persona	18%

totale allievi formati nel 2021

1.961

Beneficiari delle attività dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero allievi per anno



allievi iscritti ai corsi di formazione negli ultimi 5 anni

9.446

Andamento delle attività: corsi erogati per filiera formativa dal 2017 al 2021

- Lavorazioni
- Impiantistica
- Meccanica, produzione e manutenzione
- Servizi tecnici
- Turistico alberghiero
- Servizi alla persona

Obiettivi strategici europei e risultati di ENGIM Piemonte

Numero qualifiche e diplomi conseguiti per filiera formativa

	Esiti formativi 2021	
	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	11	0
Impiantistica	63	21
Meccanica, produzione e manutenzione	72	16
Servizi tecnici	35	0
Turistico alberghiero	76	16
Servizi alla persona	65	37
Totale	322	90

ENGIM ha scelto di integrare nei propri obiettivi strategici le raccomandazioni del Consiglio Europeo in materia di istruzione e formazione professionale impegnandosi a contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi quantitativi entro il 2025:

82 % qualificati occupati

60% allievi IFP assunti con contratto di apprendistato

8% allievi IFP in mobilità all'estero

25

allievi assunti con contratto di apprendistato di cui

5

nei percorsi triennali di leFP (qualifica)

20

nei percorsi di quarto anno leFP (diploma)

Inserimenti lavorativi per filiera formativa

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 1 anno*	a 2 anni**	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	40%	60%	-	-
Impiantistica	39%	67%	63%	67%
Meccanica, produzione e manutenzione	68%	80%	57%	73%
Servizi tecnici	42%	47%	-	-
Turistico-alberghiera	56%	54%	58%	71%
Servizi alla persona	67%	93%	82%	81%
Totale	54%	67%	65%	73%

allievi occupati a due anni dal conseguimento della qualifica

67%

allievi occupati a due anni dal conseguimento del diploma

73%

studenti in mobilità all'estero nel 2021 a causa della pandemia da covid-19

0

*allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma nell'anno formativo 2019/2020

**allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma nell'anno formativo 2018/2019

3.2 LE NOSTRE FILIERE

Settori formativi e corsi erogati in Italia



Lavorazioni
72 corsi in Italia



Impiantistica
58 corsi in Italia



Meccanica, produzione, manutenzione
103 corsi in Italia



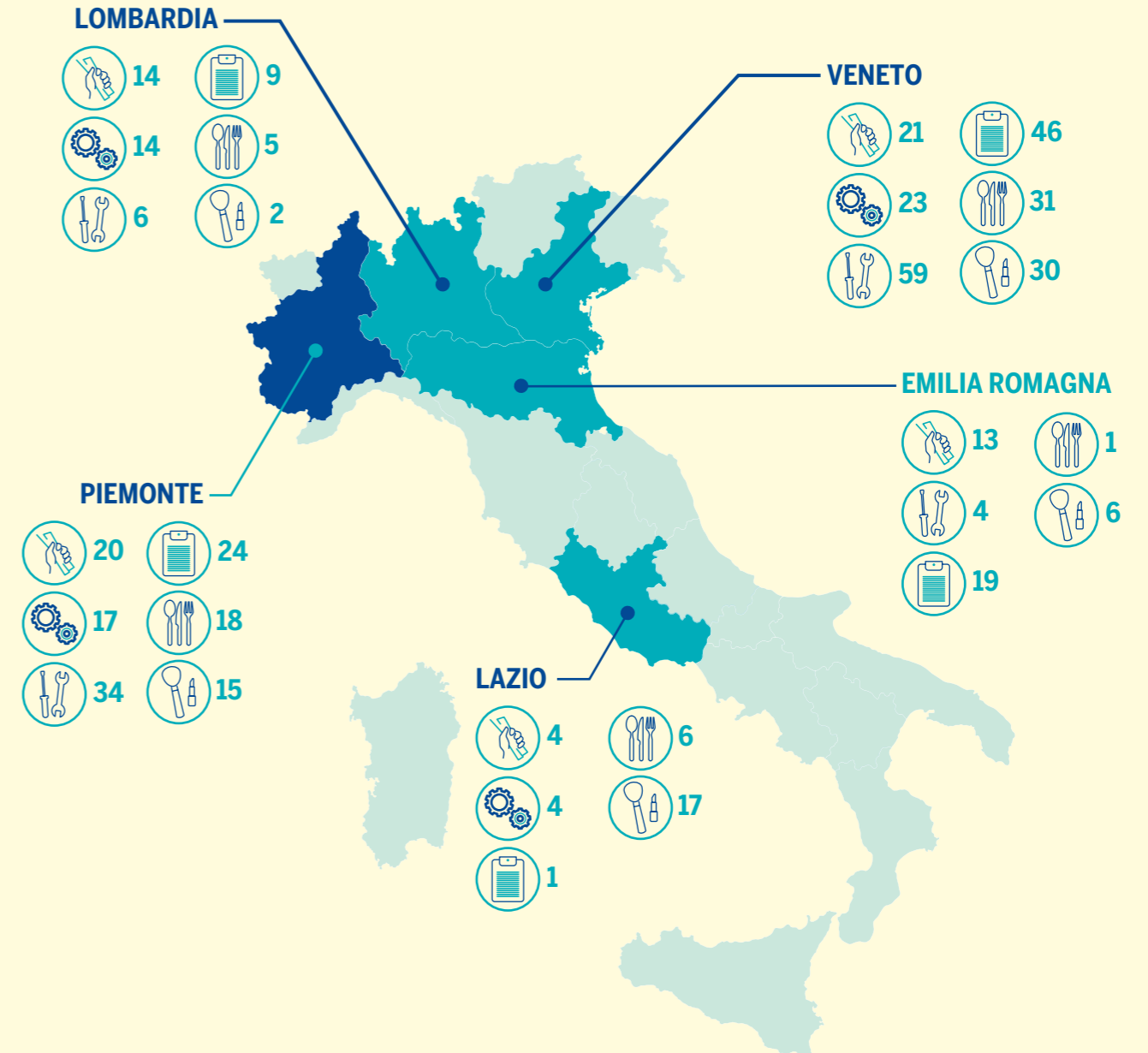
Servizi tecnici
99 corsi in Italia



Turistico-alberghiero
61 corsi in Italia



Servizi alla persona
70 corsi in Italia



Settori formativi e corsi ENGIM Piemonte

Dalle produzioni meccaniche, all'artigianato del legno, dalla meccanica dell'autoveicolo al commerciale, dall'agroalimentare all'impiantistica, dal benessere della persona all'alberghiero, dall'edilizia alla logistica.



Lavorazioni 20 corsi

settori

- agricolo e agroalimentare
- edile e materiali da costruzione
- legno, arredo, restauro
- tessile

È l'area in cui i nostri ragazzi hanno spazio per esprimere la loro "intelligenza nelle mani" contribuendo a valorizzare il patrimonio materiale, immateriale e culturale del *Made in Italy*. Nell'ottobre 2021 è partito a **Pinerolo** il corso **lavorazioni tessili per l'alta moda**, co-progettato con **Unione Industriale di Torino** e la ditta di **camiceria Walter Line** (Cavour) per soddisfare i fabbisogni occupazionali del settore tessile.

Erogato per la prima volta nel 2010, il corso **addetto alle murature** della sede **Torino San Luca**, rivolto a disoccupati dell'edilizia, ha avuto un nuovo impulso dalle importanti agevolazioni fiscali per interventi in condomini e case singole. Si sono diversificate e ampliate nelle sedi di **Chieri** e **Sommariva del Bosco** le attività e i percorsi nell'ambito delle aree verdi. Comune denominatore: la collaborazione sempre più fitta con il territorio, che a Chieri ha portato alla nascita dell'impresa formativa **AGRIENGIM**, che coinvolge gli allievi dei corsi e quattro persone svantaggiate grazie ad altrettante borse di studio.



Impiantistica 17 corsi

settori

- elettrico/elettronico
- sistemi automatizzati

L'installazione e la manutenzione di impianti elettrici civili e industriali, termici e di condizionamento e dei sistemi automatizzati con alti livelli di sicurezza e sostenibilità sono le competenze acquisite in questi corsi.

Nell'anno formativo 2020-2021 nella sede di **Torino Artigianelli** è stato erogato per la prima volta il **corso biennale elettrico** con ben **25 contratti di apprendistato** attivati, a riprova della solidità di rapporti con le aziende del settore. Si è così centrato il duplice obiettivo di ridurre la dispersione scolastica e di realizzare un successo formativo. Nella sede di **Torino San Luca**, uno dei due poli specifici attrezzati per erogare corsi di formazione per adulti disoccupati nel territorio regionale, la collaborazione con l'Associazione Riparatori Elettrodomestici (oltre 100 ditte) ha interessato il corso per **installatore e manutentore impianti di refrigerazione**.



Meccanica, produzione, manutenzione 34 corsi

settori

- manutenzione aeromobili e veicoli a motore
- mecatronica
- produzione con sistemi a controllo numerico e progettazione CAD/CAM

Con l'evoluzione dei veicoli a motore si rinnovano anche le modalità e le tecniche relative alla loro manutenzione. Lo sanno bene i nostri allievi della sede di **Pinerolo**, dove si eroga il corso di **operatore alla riparazione dei veicoli a motore**, coinvolti nel 2021 in importanti aggiornamenti relativi alla manutenzione delle auto elettriche e ad idrogeno. Grazie all'intervento dell'ingegnere Paolo Marchese dell'azienda **Dolomitech** del Trentino Alto Adige, in particolare, hanno potuto approfondire le innovazioni tecnologiche dell'idrogeno Fuel Cell applicato sui veicoli. Sono sempre più elevate le competenze richieste e i nostri corsi stanno al passo innalzando il livello di specializzazione tecnica. A Pinerolo il corso di **progettazione CAM CAM** è stato convertito da specializzazione post qualifica a specializzazione post diploma.

Ha preso inoltre l'avvio a settembre 2021 il corso di **tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione** che si conclude con un diploma professionale per inserire sul mercato figure sempre più spendibili.



Servizi tecnici

24 corsi

settori

- segreteria - amministrazione - organizzazione
- marketing - vendita - commerciale
- informatica e telecomunicazioni
- trasporti e logistica

Il programma di formazione sulle competenze cloud **AWS re/Start** è stato lanciato in Italia per la prima volta a maggio 2021 e con grande orgoglio la nostra sede di **Torino Artigianelli** è stata la prima in cui il corso è stato erogato. È frutto di una nuova modalità di progettazione, su impulso del bando Ambito 3 della Regione, basato sulla coprogettazione dei percorsi formativi per massimizzarne gli esiti occupazionali. In particolare, è stato progettato grazie alla collaborazione con **Consorzio TOP-IX** e **Tierra spa**. La **logistica** è considerato uno dei settori del futuro e la sede di **Nichelino** sta consolidando la sua expertise erogando corsi per giovani in obbligo d'istruzione e adulti disoccupati. Anche la neonata sede di **Carmagnola** ha attivato un percorso rivolto in particolare alle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato. Nel marzo 2021 è partito il corso **FAL magazziniere**, fortemente richiesto dalle associazioni locali e dal CPI per rispondere ad una carenza formativa della zona. Il laboratorio interno e le visite didattiche per visionare diverse realtà e tipologie di magazzino, hanno contribuito al successo (anche occupazionale) sia per gli allievi che per le relazioni territoriali instaurate.



Turistico-alberghiero

18 corsi

settori

- ristorazione e sala bar
- turismo

Il marketing territoriale si evolve in direzione di una maggiore sostenibilità. L'attenzione per l'ambiente incoraggia forme alternative di fruizione di un territorio, una regione, uno spazio urbano. C'è un costante interesse per la figura di **accompagnatore cicloturistico**, in Piemonte fissata da un'apposita normativa regionale. A erogare questo percorso, in collaborazione con **ANEMOS**, è la sede di **Torino San Luca**.

Ascoltare, accompagnare e supportare quanti frequentano i CFP ENGIM, ha spinto le sedi di **Torino Artigianelli** e **Nichelino** a coinvolgere gli allievi dell'obbligo in due progetti trasversali: **Peers4Food** (educazione alimentare) e **Cistalaradorap** (autogestione di salute, benessere e + qualità della vita).

Spigliatezza, cortesia, dinamismo e prontezza nel rispondere alle esigenze del cliente sono le competenze per entrare nel mondo del lavoro nel settore turistico-alberghiero. All'acquisizione di *hard* e *soft skills* in ambito ristorativo è votata la sede di **Torino Artigianelli**, in stretta sinergia con aziende leader come **Gerla 1927**, con cui è stata avviata la prima Academy nata dentro un CFP.



Servizi alla persona

15 corsi

settori

- socio-sanitario/OSS
- benessere (acconciature ed estetica)

Formiamo il personale sociosanitario che si prenderà cura dei nostri cari, dei più deboli e malati; così come le future operatrici nei settori delle cure estetiche e dell'acconciatura nei nostri corsi vengono preparate per farsi carico del benessere del cliente prestando attenzione sia sotto l'aspetto fisico sia sotto quello psicologico.

Anche nel 2021 le sedi di **Torino Artigianelli** e **Nichelino**, forti dell'ormai consolidata expertise nel settore sociosanitario, hanno attivato il percorso di **assistente familiare** per persone che hanno già avuto tali esperienze in contesto lavorativo, portando gli allievi ad ottenere la qualifica.

Gli allievi del settore benessere della sede di **Torino San Luca** sono coinvolti nell'ambizioso progetto **POLIESTETICO** che vuole accrescerne le competenze per favorire il loro inserimento nel mondo del lavoro e far crescere complessivamente il "beauty professional".

NG Group, con l'innovazione e i contatti con l'estero, sta sviluppando partnership per soddisfare al meglio il consumatore finale, grazie a nuovi modelli di riferimento cui ispirare le relazioni con il territorio e fuori; fornisce assistenza sull'orientamento presso le scuole medie e aggiornamento professionale; mette in rete la sede con i CFP di tutta Italia per rendere quinquennali i percorsi benessere.

La sede San Luca inoltre è uno dei cinque CFP in Italia in cui si sperimenterà il modello **Beauty Academy**.

3.3 LE NOSTRE ECCELLENZE

I modelli innovativi

Con l'apprendimento in contesto lavorativo (*work based learning*) si sono fatti strada modelli che aiutano ad acquisire competenze trasversali attraverso l'esperienza diretta, favorendo la transizione scuola-lavoro. Consapevoli che l'ambiente lavorativo non può essere riprodotto in laboratori, pur ben attrezzati, abbiamo così imperniato le nostre azioni formative:

- **impresa formativa**
- **company academy**
- **apprendistato**
- **incubatori di impresa**
- **dall'idea all'impact**
- **percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo**

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

Nelle company academy tutti gli allievi partecipanti sono assunti in apprendistato di primo livello dall'azienda partner, che li forma come dipendenti con l'obiettivo di un rapporto lavorativo di lunga durata. Il progetto definisce un'alleanza tra ente formativo e impresa connotata da particolare sensibilità verso le persone e le comunità, supera la concezione individualistica del lavoro e conferisce profondità alla formazione e valorizzazione delle risorse umane.

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

L'incubatore/acceleratore di impresa è uno strumento implementato soprattutto nei Paesi esteri in cui ENGIM opera, con un ambiente stimolante e la messa in rete di soggetti e idee per lo sviluppo dell'impresa. Forma e accompagna i giovani nello sviluppo di un'attività, con l'obiettivo di renderla autonoma.

Dall'idea all'impact: i giovani motivati vengono sostenuti nello sviluppo della loro impresa al fine di creare un impatto positivo per sé e il territorio, sostenibile nel tempo dal punto di vista economico e sociale.

I percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo, rivolti alle persone più fragili, si basano sullo strumento della "dote individuale", con cui si garantisce l'erogazione di servizi di supporto alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze, all'inserimento socio-lavorativo e all'accompagnamento verso l'autonomia (formazione on the job, tirocinio), attraverso la costruzione di piani di azione individuali.

ENGIM Piemonte
arricchisce
tutto il sistema
formativo
con il suo patrimonio
di esperienze
molto innovative
per gli allievi
e per il territorio.

BARTigianelli

Nato a fine 2020 ed ospitato all'interno del Collegio Artigianelli a Torino, è gestito dagli allievi del **corso di operatore di sala e bar** e permette loro di apprendere in un ambito scuola/lavoro.

Dal febbraio 2021 ha ospitato due apprendisti, Aurora e Chadi, che hanno vissuto un'esperienza formativa a 360 gradi: l'apprendista è infatti coinvolto nella gestione e nell'organizzazione del lavoro del bar, sempre seguito dal docente responsabile dell'impresa.

Il **BARTigianelli apre alle 7.30** con il servizio di colazione rivolto agli ospiti della Residenza Universitaria Artigianelli e prosegue **fino alle 16**. È un luogo di incontro per i nostri allievi e formatori e più in generale per il personale e tutti coloro che frequentano il centro.

Il locale è allestito in condivisione con il Laboratorio Bar della nostra sede. Una parte delle attrezzature e delle forniture è utilizzata per le attività formative in atto, l'altra nel servizio di vendita.



Gerla Academy

Nata nel 2019 dalla collaborazione con **Gerla 1927**, la nostra Academy continua ad accompagnare i giovani dei corsi della ristorazione verso il mondo del lavoro.

Nel 2021 ha accolto 17 studenti del corso annuale di tecnico dei servizi di sala e bar (diploma professionale) che hanno avuto modo di svolgere il loro apprendistato nelle diverse sedi che l'azienda ha in città, nonostante l'emergenza Covid. Alcuni di loro sono andati in montagna a **Sansicario**: un assaggio delle stagioni, passaggio obbligato per un giovane che vuole affacciarsi al mondo della ristorazione. Attualmente diversi tra i responsabili di Gerla 1927 sono arrivati dal percorso dell'Academy di ENGIM Piemonte.

Prima company academy aperta all'interno di un centro di formazione professionale, Gerla Academy si è confermata una formula vincente di collaborazione tra azienda e scuola nell'accompagnare i giovani verso il mondo del lavoro, con spirito di corresponsabilità e impegno reciproco.

Dei 22 allievi diplomati nel 2019, 18 erano stati presi in apprendistato da Gerla durante il percorso formativo, e successivamente ne sono stati assunti 10 inclusi quelli occupati in altre aziende. Dei 27 allievi diplomati nel 2020, 14 hanno prestato servizio in apprendistato nei punti Gerla tra Sansicario e Torino e, in seguito, in 16 hanno trovato occupazione presso varie ditte.

AGRIENGIM

L'Impresa formativa della sede di Chieri impegna i nostri allievi e, tramite borse-lavoro, quattro persone svantaggiate, nella produzione ortofrutticola e florovivaistica e nella trasformazione agroalimentare su un **terreno di 4 ettari**. Il frutteto allinea **400 piante** da frutta e nocciolo. Il complesso serre con collettore di ingresso e due bracci occupa circa 800 metri quadrati.

I progetti di produzione in corso sono:

- **Piantini con OrMe (Orti Metropolitan):** fornitura agli orti pubblici di Torino e Chieri
- **Tavola Sociale (recupero invenduto)**
- **CSA (Comunità di Supporto all'Agricoltura):** soci e agricoltori uniti per regolare domanda e offerta di prodotti freschi e lavorati
- **Sperimentazione con l'Associazione produttori asparago di Santena e delle terre del Pianalto**
- **Progetto Fragole**
- **Gestione ciliegeto e nocciolo**

Le prime trasformazioni agroalimentari: passata di pomodoro, marmellate e succo di mela, composta di zucca.





3.4 ORIENTAMENTO E SERVIZI AL TERRITORIO

ENGIM Piemonte è accreditato a livello regionale per l'orientamento e offre i seguenti servizi:

→ sportello informativo

In tutte le sedi accogliamo adolescenti, giovani, adulti per la definizione/ridefinizione dei loro progetti e delle scelte scolastiche, formative e/o lavorative, al fine di prevenire e di intervenire nelle situazioni di dispersione scolastica, abbandono, inattività. A disposizione materiale informativo riguardante percorsi scolastici, di formazione, universitari; normativa sul mercato del lavoro e sulle professioni emergenti.

→ percorsi di accompagnamento

Finalizzati alla scelta scolastica, formativa o professionale di ragazzi, giovani e adulti, li aiutano a individuare le passioni e il talento e a indirizzarli verso piani formativi in grado di valorizzare il proprio potenziale. Con le scuole secondarie di primo e secondo grado si organizzano seminari tematici, percorsi, open day e attività laboratoriali mirati alla conoscenza, alla crescita personale e del territorio, allo sviluppo di competenze orientative per affrontare con consapevolezza e responsabilità i momenti di scelta e di cambiamento.

→ consulenza orientativa

Colloqui di approfondimento e percorsi di bilancio delle competenze e attitudinale.

ENGIM Piemonte è soggetto attuatore del Sistema Regionale Obiettivo Orientamento Piemonte 2019/2022 che si rivolge a giovani dagli 11 ai 22 anni, mettendo a disposizione di studenti, famiglie, insegnanti, operatori e in generale di tutti i cittadini, informazioni, strumenti e risorse per orientarsi rispetto a percorsi scolastici/formativi, tendenze del mercato del lavoro, opportunità per lo sviluppo di competenze.

Negli ultimi anni, grazie alla digitalizzazione, abbiamo implementato **un sistema di tracciamento degli utenti** che contattano ENGIM per la formazione e l'orientamento, al fine di seguire e di dare continuità agli interventi con azioni di analisi, ri-orientamento e ri-qualificazione.

ENGIM contribuisce a realizzare un sistema di orientamento permanente, investendo sulla formazione e aggiornamento del personale dedicato e garantendo la qualità dei servizi erogati a partire dall'esplicitazione del bisogno orientativo fino all'identificazione dei vari step caratterizzanti la progettualità individuale.

Durante i periodi di emergenza pandemia in tutte le nostre sedi, i tradizionali appuntamenti di **open day** sono stati, ove necessario, sostituiti da **virtual tour** e **webinar**, tali da permettere alle famiglie e ai ragazzi di conoscere i percorsi di studio e i laboratori, come se svolgessero una vera e propria visita della sede.

La riorganizzazione causata dalle misure antiCovid non ha riguardato solo l'erogazione delle attività formative ma di tutte quelle rivolte all'utenza, dai Servizi al Lavoro ai Servizi alle Imprese, all'orientamento, con il supporto della tecnologia e dei nuovi strumenti multimediali.

Servizi al Lavoro (SAL)

Dal 2012 ENGIM Piemonte è accreditato per i SAL ed eroga specifiche azioni all'interno delle misure di politica attiva per il lavoro previste dai bandi regionali. I nostri **quattro sportelli dedicati** (a Moncalieri, Torino, Pinerolo, Sommariva del Bosco) offrono servizi professionali sia alle persone in cerca di occupazione o intenzionate a migliorare la posizione lavorativa (autopromozione, valorizzazione competenze, ricerca attiva del lavoro e dei percorsi di formazione/riqualificazione sul territorio, bilancio delle competenze con personale altamente qualificato) sia alle imprese (formazione, inserimento e gestione di risorse umane, *scouting/screening* dei fabbisogni, incrocio domanda/offerta, attivazione tirocini, *outplacement*).

È inoltre attivo il portale web dedicato **www.lavoro.engim.it**

ENGIM Piemonte è membro certificato della **FECBOP**, federazione che a livello europeo riunisce organismi attivi in questo settore ed è soggetto attuatore dei seguenti progetti finanziati:

Buoni servizi al lavoro • **Garanzia Giovani** • **Disabili, persone disoccupate, svantaggiate** (attività di consulenza orientativa, accompagnamento al lavoro, attivazione tirocini, tutoraggio) • **Progetto percettori RDC** (attività di formazione e accompagnamento all'inserimento lavorativo) • **Progetto IVC** (Verso un servizio universale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali)

Servizi alle imprese

ENGIM Piemonte - Servizi alle imprese nasce nel 2013. Supporta le aziende nella crescita professionale del loro capitale umano e nello sviluppo organizzativo, sia attraverso proposte formative "a catalogo" che sono finanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE) o dai Fondi Interprofessionali sia private.

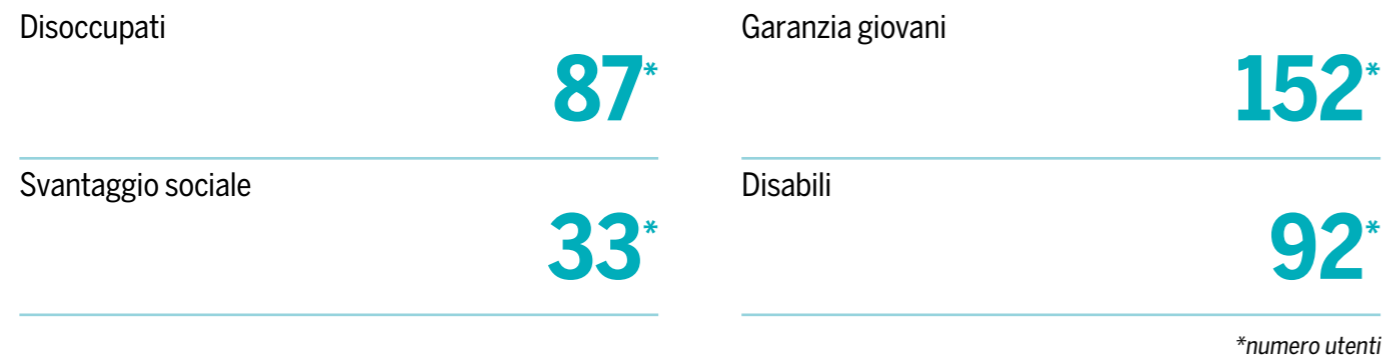
Formazione a catalogo

Offre servizi formativi nelle nostre principali filiere di *expertise* ed in particolare della sicurezza, a imprese, artigiani, professionisti e attività commerciali, nel rispetto delle modalità e dei criteri formativi ENGIM. I percorsi formativi, a catalogo o progettati sulla base delle esigenze dell'impresa, possono essere aziendali o interaziendali.

Formazione finanziata

Siamo al fianco delle aziende piemontesi per realizzare interventi formativi finanziati con risorse del FSE (apprendistato, bandi regionali e della Città Metropolitana di Torino per occupati) e dei Fondi Interprofessionali (tra cui Fondimpresa, Fondoprofessioni, FonArcom). Le imprese sono accompagnate da uno staff di professionisti e di esperti di formazione lungo tutto il percorso, dall'analisi dei fabbisogni formativi all'individuazione del canale di finanziamento più adatto, dalla presentazione della domanda di finanziamento fino all'erogazione delle attività formative e alla loro rendicontazione.

Attività e risultati Servizi al lavoro



	tirocini attivati	(%)
Disoccupati	8	9%
Svantaggio sociale	7	21%
Garanzia Giovani	14	9%
Disabili	27	29%
Totale	56	15%

utenti che hanno beneficiato dei servizi offerti dai nostri sportelli SAL

346

	inserimenti lavorativi	(%)	inserimenti in azienda	(%)
Disoccupati	15	17%	23	26%
Svantaggio sociale	1	3%	8	24%
Garanzia Giovani	36	24%	50	33%
Disabili	15	16%	42	46%
Totale	67	18%	123	34%

Attività e risultati Servizi alle imprese

135
percorsi formativi
attivati per
supportare
le aziende
nella crescita
professionale del
loro capitale umano



3.5 ORIZZONTI INTERNAZIONALI

Il Tavolo di Progettazione di ENGIM si occupa di promuovere e aderire nell'ambito della formazione, del lavoro, dell'orientamento (anche con le sedi regionali e realtà esterne) a programmi di rilevanza nazionale e internazionale.

Viene particolarmente curata la progettazione europea per offrire opportunità, alle persone che si avvicinano ai nostri servizi e al nostro personale, di apprendere conoscenze e competenze diverse e confrontarsi con figure e istituzioni europee.

La qualità dei progetti è data da risorse professionali altamente qualificate, presenti nelle Fondazioni regionali.

I principali progetti europei in corso ai quali attualmente partecipa ENGIM, o che si sono conclusi nel 2021, sono:

WISE

(Working in Soft Skills for Employment)

Coinvolge partner di Italia, Portogallo, Paesi Baschi, Estonia, Finlandia, Danimarca e Norvegia.

Dual ECOSystem - EU Alliances for ICT

Coinvolge partner di Italia, Spagna, Germania e Regno Unito.

HOWL

(HOspitality at Work with Languages)

Coinvolge partner di Italia, Germania, Polonia, Regno Unito e Spagna.

FETI

(From Exclusion To Inclusion)

Coinvolge partner di Italia, Norvegia, Regno Unito, Turchia.

VERITAGE

(Integrated European Cultural Heritage for VET)

Coinvolge partner di Italia, Svezia, Spagna, Lituania. Progetto concluso nel 2021.

SEAL

(See and Learn)

Coinvolge partner di Belgio, Bulgaria, Germania, Italia, Portogallo, Regno Unito, Estonia, Spagna. Progetto concluso nel 2021.

Progetti europei di ENGIM Piemonte

Le attività in ambito comunitario si concretizzano prevalentemente attraverso l'Azione chiave n. 2 (partenariati strategici) del programma **Erasmus+**. Nel 2021 ENGIM Piemonte ha portato avanti **quattro progetti** di questo tipo.

Partecipiamo anche a **progetti della Regione finanziati dal FSE** (Fondo Sociale Europeo) che supportano attività di mobilità per allievi, ex allievi, utenti dei Servizi al lavoro e dello staff: nel 2021 sono iniziate le selezioni per i tirocini che porteranno **24 persone in Europa** per un periodo di 6 mesi.

Un importante traguardo è l'avvenuto accreditamento di tutte le sedi italiane sull'Azione chiave 1 che consentirà regolarmente esperienze all'estero ad allievi dell'obbligo formativo e formatori di tutte le sedi **per i prossimi 6 anni**.

Accogliamo regolarmente **tirocinanti dal Portogallo** per un progetto Erasmus e in visita organizzazioni ed enti europei.

Nel 2021, 6 allievi ENGIM si sono preparati per uno scambio europeo che si **terrà a Madrid** nella primavera 2022 e coinvolgerà circa **50 giovani da 7 nazioni**.

ENGIM Piemonte è membro della rete **Euroguidance**, creata dalla Commissione Europea, che promuove la mobilità internazionale per studio e formazione. È inoltre componente della rete **Europa in Piemonte**, servizio coordinato di attività e informazioni su opportunità, politiche e priorità della UE.

Partner di progetti e mobilità

- **Belgio** CONNECTIEF · TOPUNT
- **Bulgaria** Centro di Formazione Bulgaro Tedesco
- **Danimarca** Intercollege - VUC Storstrom
- **Estonia** Jarva County Vocational Training Centre
- **Finlandia** KPEDU · YA Vocational College of Ostrobothnia
- **Francia** Ciedel - Cap Ulysse
- **Germania** Abu GgmbH
- **Irlanda** Partnership International · European Career Evolution · North West Academy
- **Italia** Scuola Centrale Formazione
- **Lituania** Panevėžys Labour Market Centre
- **Norvegia** Jatta Secondary School · Oslo Kommune
- **Polonia** Zespół Szkół nr 8 w Szczecinie
- **Portogallo** TecMinho · Escola Profissional de Braga · Valdorio · Euroyouth
- **Regno Unito** Light on the Path · SWAP West
- **Romania** Fundatia Pacs
- **Spagna** AJU · Mad for Europe · Xabec · Nexes · Ikslan
- **Svezia** Mexpert
- **Turchia** Università di Istanbul



We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali

SDGs.

8



9



10



11



16



17



4. RISORSE ECONOMICHE

4.1 Bilancio di esercizio

Conto economico ENGIM Piemonte

	2021	2020
A Valore della produzione		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	10.989.191	9.938.049
3) variazione dei lavori in corso su ordinazione	0	0
5) altri ricavi e proventi	690.489	795.510
Totale valore della produzione	11.679.680	10.733.559
B) Costi della produzione		
6) per materie prime sussidiarie e di consumo	277.487	170.894
7) per servizi	2.899.632	2.302.112
8) per godimento beni di terzi	399.928	407.998
9) per il personale	7.305.515	6.989.852
10) ammortamenti e svalutazioni	297.436	269.217
11) variazione delle rimanenze	5.452	7.314
12) accantonamenti per rischi	0	0
14) oneri diversi di gestione	111.459	146.763
Totale costi della produzione	11.296.909	10.294.150
Differenza tra valore e costi della produzione	382.771	439.409
C) Proventi e oneri finanziari		
16) altri proventi finanziari	26	12
17) interessi e altri oneri finanziari	9.075	22.957
Totale proventi e oneri finanziari	(9.049)	(22.945)
Risultato prima delle imposte	373.722	416.464
20) imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	143.039	117.469
21) Utile (perdita) dell'esercizio	230.683	298.995



Contributi da enti pubblici	89%
Altri ricavi	11%

Valore della produzione ENGIM Piemonte

Contributi da enti pubblici	10.439.278
Altri ricavi	1.240.402
Totale	11.679.680

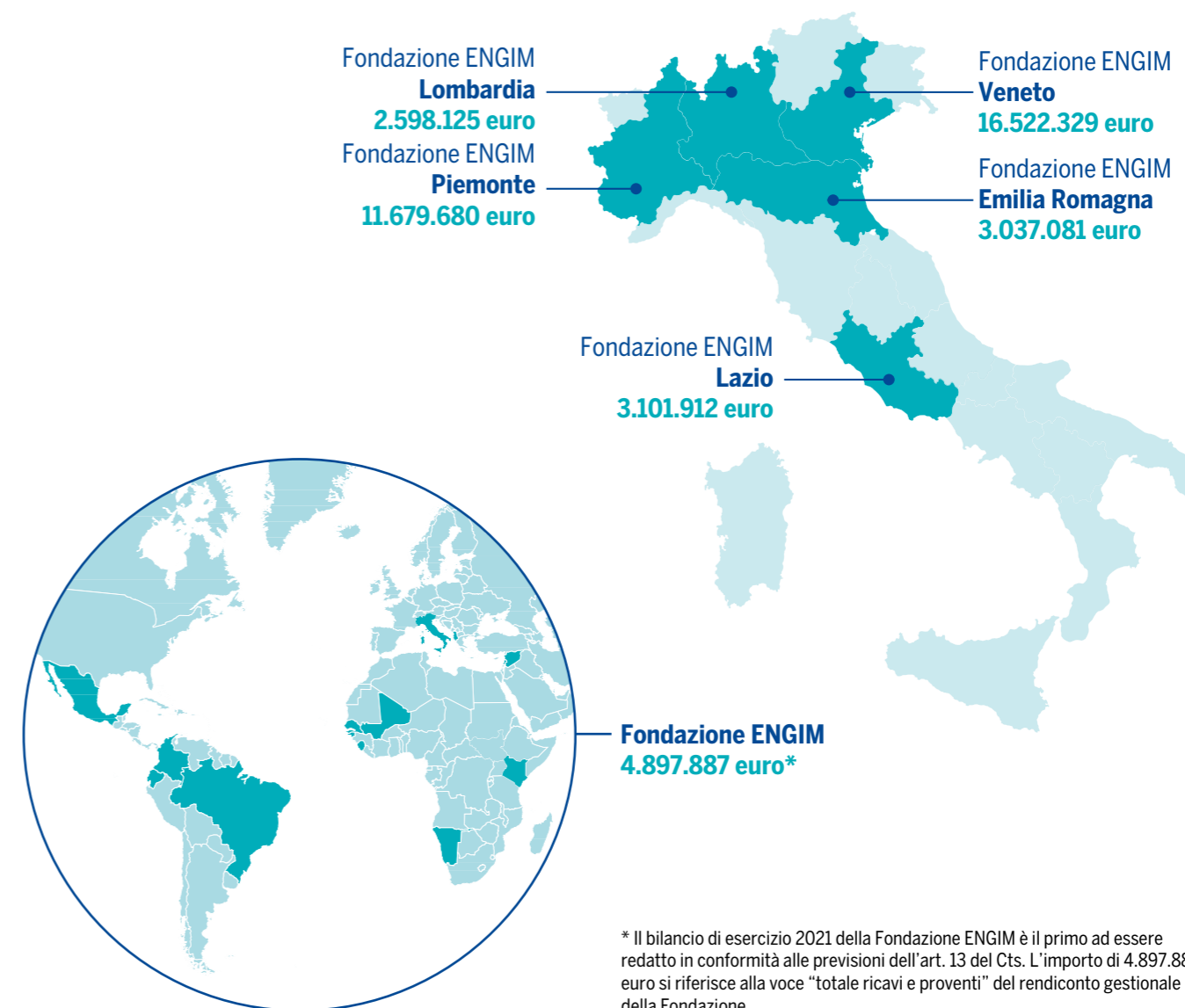


I numeri di ENGIM in Italia e nel mondo

Conto economico consolidato		2021	2020
A	Valore della produzione		
1)	ricavi delle vendite e delle prestazioni	20.050.427	19.868.530
3)	variazione dei lavori in corso su ordinazione	2.745.776	657.461
5)	altri ricavi e proventi	18.896.199	18.060.770
	Totale valore della produzione	41.692.402	38.586.761
B)	Costi della produzione		
6)	per materie prime sussidiarie e di consumo	1.195.400	921.142
7)	per servizi	10.054.618	8.540.990
8)	per godimento beni di terzi	1.981.472	1.912.837
9)	per il personale	23.691.962	22.177.209
10)	ammortamenti e svalutazioni	528.002	1.293.365
11)	variazione delle rimanenze	8.825	18.108
12)	accantonamento per rischi ed oneri futuri	130.000	220.000
14)	oneri diversi di gestione	3.388.346	2.834.194
	Totale costi della produzione	40.978.625	37.917.845
	Differenza tra valore e costi della produzione	713.777	668.916
C)	Proventi e oneri finanziari		
16)	altri proventi finanziari	39.616	55.309
17)	interessi e altri oneri finanziari	141.601	130.463
	Totale proventi e oneri finanziari	(101.985)	(75.154)
	Risultato prima delle imposte	611.792	593.762
20)	imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	248.163	229.382
21)	Utile (perdita) dell'esercizio	363.629	364.380

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

Valore della produzione 2021



5. LA NOSTRA RETE

5.1 Aziende partner e rapporti istituzionali

ENGIM Piemonte si confronta costantemente con il tessuto sociale e produttivo regionale ed è in stretta relazione con le politiche del lavoro e di sviluppo locali, in modo da garantire proposte formative e servizi di consulenza sempre aggiornati e contribuire alla crescita del territorio e delle persone. La Congregazione dei Giuseppini del Murialdo, ente promotore della Fondazione ENGIM, è presente e collabora nelle nostre opere e attività con le comunità religiose del Collegio degli Artigianelli di Torino (Casa Madre della Congregazione), di Pinerolo (TO) e di Sommariva del Bosco (CN).

Partner istituzionali

Regione Piemonte
Città Metropolitana di Torino
Comuni
ANPAL Servizi
APL (Agenzia Piemonte Lavoro) · Centri per l'impiego di competenza territoriale
Università di Torino (diverse Facoltà)
Politecnico di Torino
CEI Piemonte
Consorzi Socio Assistenziali
Aziende Sanitarie Locali
Istituti scolastici secondari di I e II grado
Associazioni sindacali
Associazioni datoriali e albi professionali
Fondi Interprofessionali: Fondimpresa, Fondoprofessionisti, Fonarcom
Servizio EURES di APL

Aziende partner

AC Hotel Torino by Marriot
ADECCO
AED
AGM Solutions
Agnella Biagio
ALI Agenzia per il Lavoro
Allegro Hotel
Archibuzz
Articolo Nove
Autec Service
Auticon
Autocabel
Betacom
Bicchierdivino
Brasserie La Griglia
Bricoman
Caffarel
Cannavaciuolo Torino Bistrot
Carrefour Express
Casa del Barolo Enotavola
Cherubini Parrucchieri
Cloud Nine
CNA Impianti
Consorzio prodotti tipici Chierese Carmagnolese
Consorzio Pinerolo Energia
Consorzio Top-IX
Cristal Life
Data Network Consulting
Davide Equipe Acconciature
2+ Consulting
Eataly
Esse
Fara Stampi
Firriolo Parrucchieri
Freudenberg Sealing Technologies
Gerla 1927
Gl.Group
Grand Hotel Sitea
Hilton Hotel

I Diamanti
Impresa Verde Torino
Innovo
Ioma
Itoa
ITT Italia
L'Arte del Croissant
Lavoro più
Lingotto Hotels
L'Oreal Saipo Industriale
Luigi Lavazza
Links Fondation
Merriott Hotel
Nat Cafè
Nat Cocktail
NG Group
NGR Group
NH Hotel
Nuove Frontiere Acconciature
Orpea Group - Residenza Richelmy
Panificio Lonzar
Piazza del Lavoro
Quattrolinee
Rada
Resclusive Parrucchieri
Righetto e Guanti
Ristorante Le Regine
SKF industrie
SocialFare
Solve.it
Sorelle Bistrot
Staff - Agenzia per il lavoro
Statec
Step Solutions
Synapta
Techedge
Tierra
Triston
Umana
Zama Pressofusioni

Tavoli

Forma Piemonte
Obiettivo orientamento Piemonte 2019-2022
Area della Città Metropolitana di Torino - Ats
Conferenza cittadina autonomie scolastiche della Città di Torino
Rete inclusione della Città di Torino
Commissione Inclusione Sociale della Regione Piemonte
Rete Euroguidance
Rete Create Europe in Piemonte (in collaborazione con Centri di Informazione Europe Direct Piemonte, Enterprise Europe Network, Eures, Eurodesk, Creative Europe Desk, Eures, Centri di Documentazione Europea)
Rete per servizi integrati nell'area dell'assistenza familiare mediante reti territoriali ATI
Nodo territoriale metropolitano contro le discriminazioni
Rete Sistema Scuole Nichelino
Tavoli legalità, giovani, dispersione, migranti e disabili e dislessia del Comune di Nichelino
Consorzio Pinerolo Energia - Ripartiamo insieme CPE
Tavoli migranti e integrazione/inclusione disabilità di Pinerolo e Unione Valli Chisone Germanasca
Tavolo lavoro e giovani Circostrizioni 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Piano annuale per l'inclusività (PAI) della Città di Torino
FECBOP
FOCSIV
Consorzio ONG Piemontesi
CoCoPa Coordinamento Comuni per la Pace
Commissione territoriale integrazione scolastica, Commissione lavoro Chieri, Sportello Opportunità

Partner di progetto e collaborazioni territoriali

Associazione Nazionale Commercialisti – Torino
 Confprofessioni Piemonte
 Coldiretti Torino
 Stem@school
 Refugees Welcome Torino
 Associazione CISV
 Associazione GIOC
 Accademia dello Spettacolo
 Associazione Stefano Mazza
 Associazione Orti Generali
 Associazione Slow Food (Torino)
 Longboard Crew Italia
 ASD Rubens AP
 Insuperabili Società sportiva dilettantistica
 Caritas Torino
 CNA
 APEF
 Formazione 80
 Associazione Riparatori Piccoli Elettrodomestici
 Associazione Articolo 10
 Associazione Culturale Acuarinto
 Nucleo Golf Torino Centro
 Comunità Nikodemo
 Centro Didattico Libro Aperto
 Anffas Valli Pinerolesi
 Croce Verde Cumiana
 Un riparo per il fratello
 AIFOR
 Associazione Rete Comuni Solidali
 Parco del Po e della Collina Torinese
 ONAV
 ONAF
 Aspromiele

Compagnia di San Paolo
 Fondazione CRT
 Unicredit Fondo Carta Etica
 Fondazione Paideia
 Fondazione Don Mario Operti
 Fondazione Gianni Fornero
 Murialdo For
 Fondazione Comunità di Mirafiori
 Fondazione Piazza dei Mestieri

Comunità Murialdo
 Edu-Care Cooperative Sociali
 Barbara B
 Articolo 4
 La Nuova Cooperativa
 DOC
 Il Punto
 La Bottega
 Cooperative Accoglienza Migranti
 Coordinamento Non Solo Asilo
 Save The Children
 ASAI
 Il Raggio
 Gruppo Arco
 Associazione LiberiTutti
 Cooperativa O.R.SO
 EXAR Social Value Solution
 Crescere Insieme
 Cooperativa Sociale Mirafiori
 Cooperativa sociale PROGEST
 Isola di Ariel
 Esserci
 Progetto Tenda

Cooperativa Sociale Frassati
 Cooperativa Luisa Levi
 Consorzio La Valdocco
 Il Margine
 Stranaidea
 Novacoop
 Self Consorzio Regionale della Cooperazione Sociale
 Consorzio Solidarietà
 Cooperativa Assiste
 Cooperativa la Testarda
 Consorzio Idea Agenzia per il Lavoro

CSM di Chieri, Asl Torino 2 - Ambulatorio sovrazonale pubblico disturbi pervasivi sviluppo in età adulta, Asl Torino 3, Asl Torino 5, Asl CN 1 Distretto di Saluzzo, CISA 12, 31 - Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale, Consorzio dei Servizi Socio-Assistenziali del Chierese, CISSAC - Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali Caluso, CISS - Consorzio Intercomunale Servizi Sociali, Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia, CldiS Consorzio Intercomunale di servizi di Orbassano, Consorzio Monviso Solidale, Circoscrizioni Città di Torino area minori, disabili, adulti, Consulta persone in difficoltà, Cpia (Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti), Informagiovani e Centro Lavoro Torino, Centri Anziani Circoscrizione 2, Dipartimenti di Salute mentale delle ASL; Ser.T. Lombroso, Fondazione Opera San Camillo; Presidio Sanitario Ospedale Cottolengo; Servizi Sociali Comune di Moncalieri e Comune di Nichelino; Osservatorio d'Area - Circoscrizione 2, Biblioteche Civiche, Ufficio Minori Stranieri Comune di Torino, Centri per l'impiego di competenza territoriale, Casa del mondo unito, Patronato Acli | Acli Torino, Progetti Corridoi Umanitari.

Comune di Torino, Comune di Nichelino, Comune di Moncalieri, Comune di Chieri, Comune di Carmagnola, Comune di Pinerolo, Comune di Cumiana, Comune di Andezeno, Comune di Cambiano, Comune di San Mauro Torinese, Comune di Santena, Comune di Caramagna, Comune di Carignano, Comune di Sanfrè, Comune di Sommariva del Bosco.

Politecnico di Torino - Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio, Università di Torino (Scienze dell'educazione), DISAFA Dipartimento di Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari, Università Cattolica Milano, IIS Primo Levi, Istituto Comprensivo Cairoli, Istituto Comprensivo Salvemini, Istituto Comprensivo Turolido, Istituto Comprensivo Chieri 1, Istituto Comprensivo Chieri 4, Istituto Comprensivo La Loggia, Istituto Comprensivo Nichelino 2, Istituto Comprensivo Carmagnola 2, I.C. Pacchiotti, Primo Liceo Artistico, Istituto d'Istruzione Superiore Marie Curie - Carlo Levi, IIS "Paolo Boselli" di Torino, IIS Denina di Saluzzo, IIS Vittone Chieri, IIS Bobbio, IISS Baldessano - Roccati, Istituto Velso Mucci, IIS Alberti - Porro di Pinerolo, IIS Maxwell di Nichelino, IPSIA Birago.

SFEP - Scuola Formazione Educazione Permanente del Comune di Torino, Enaip Piemonte, ENAIP.net, CIOFS-FP Piemonte, CNOS-FAP Piemonte, CFIQ - Consorzio Formazione Innovazione e Qualità, Innovazione Apprendimento Lavoro Piemonte SRL, Gamma Servizi SRL, FOR.TER Piemonte, Focus Piemonte, Inforcoop Ecipa Piemonte, Immaginazione e Lavoro, Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri, Scuole Tecniche San Carlo.

Diocesi di Torino, Pastorale del Lavoro, Ufficio per la Pastorale dei Migranti, Ufficio per la Pastorale della Scuola, Diaconia Valdese, Sermig - servizio missionari giovani, Ente Santuario di Sommariva del Bosco.

UISP di Torino.

Annex

ANNEX

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota

Indice contenuti GRI

Contenuti minimi Bilancio Sociale

Organigramma

Indirizzario

Sostenibilità: dalle parole ai fatti.

Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

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



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 extracurricolari

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.



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

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

Azioni

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



5. RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE

Area d'azione acqua

Ridurre il consumo di acqua

Installare pedaline per i servizi igienici per limitare lo spreco d'acqua

Area d'azione economia circolare

Attivare Officine del riuso

Sviluppare/usare piattaforme di scambio dell'usato

Area d'azione energia

Individuazione forniture da fonti rinnovabili

Partecipazione a comunità energetiche

Efficientamento energetico delle strutture

Area d'azione mobilità

Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini

Area d'azione rifiuti

Introdurre/migliorare la raccolta differenziata nei centri

Digitalizzare la didattica per ridurre il consumo di carta

Installare fontanelle di acqua liscia/gassata per ridurre il consumo di plastica

Area d'azione educazione e formazione

Introdurre i temi della sostenibilità e dell'economia circolare nei percorsi formativi relativi ai settori elettrici e termoidraulici

Educazione all'uso consapevole dell'acqua (moduli formativi)

Partecipare ad iniziative, locali e non, volte a favorire la tutela del territorio

Organizzare iniziative volte a promuovere i principi dell'economia circolare

Promuovere l'utilizzo di strumenti/soluzioni in grado di favorire la biodiversità (ad esempio: utilizzo del motore di ricerca Ecosia)



6. PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

Area d'azione prevenzione/contrasto delle dipendenze

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare l'uso di sostanze stupefacenti

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare il consumo di alcol

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la dipendenza da internet

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la ludopatia

Organizzare incontri con psicologi specializzati

Attivare sportelli di ascolto

Attivare sistemi di controllo e monitoraggio

Area d'azione educazione/formazione

Educazione all'uso consapevole dei farmaci

Educazione emotivo sessuale

Educazione stradale

Educazione alla sicurezza sul lavoro

Educazione ad una vita sana, all'igiene e alla cura di sé, della propria casa e della propria famiglia

Contrastare ogni forma di bullismo



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



Indice contenuti GRI

Di seguito si riporta la tabella di corrispondenza tra le tematiche trattate in questo Annual Report e i parametri di rendicontazione della sostenibilità suggeriti dall'organizzazione Global Reporting Iniziative. Per la redazione del presente volume è stata utilizzata la versione più aggiornata dei GRI Standard, pubblicata il 2 dicembre 2020.

GRI	INDICATORI	RIFERIMENTI NEL TESTO
GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Piemonte
102-2	Attività, prodotti e servizi	Capitoli: 3.3 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Capitoli: 2.2
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	Capitoli: 1.1 - 2.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	Capitoli: 2.4 - 4.1 - 3.0
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitoli: 2.4
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Codice etico ex d.lgs. 231/01
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	La Fondazione applica il principio di prudenza
102-12	Adozione di codici e principi esterni	Capitoli: 1.6 - Pagine: 206-211
102-13	Principali partnership e affiliazioni	Capitoli: 2.2 - 5.1
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera del Presidente - Pagine: 63-71
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.4 - Codice etico ex d.lgs. 231/01
Governance		
102-18	Struttura di governo	Capitoli: 2.3

Coinvolgimento degli Stakeholder

102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Capitoli: 1.4
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Capitoli: 1.4
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Capitoli: 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Lettera del Presidente - Pagine: 63-71

Pratiche di rendicontazione

102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica - Capitoli: 1.4
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pagine: 212-215
102-56	Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna

GRI 200 - ECONOMICO

Performance economiche

201-1	Valore economico generato e distribuito	Capitoli: 4.1
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	La natura delle attività della Fondazione non comporta impatti significativi in relazione ai cambiamenti climatici
201-3	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	In ottemperanza rispetto a quanto previsto dalla legge
201-4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Capitoli: 4.1

Presenza sul mercato

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

Anticorruzione		
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Tutte le attività sono monitorate in relazione al rischio di corruzione. Nella gestione dei fondi pubblici la Fondazione adotta le procedure richieste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La Fondazione inoltre è attiva in progetti di contrasto alla criminalità organizzata e di valorizzazione di beni confiscati alla mafia
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Codice etico ex d.lgs. 231/01
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2021 non si sono registrati episodi di corruzione
Comportamento anticoncorrenziale		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2021 non si sono registrate azioni legali riferite a comportamenti anticoncorrenziali, anti-trust e pratiche monopolistiche
GRI 300 - AMBIENTALE		
Materiali		
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Indicatore non materiale
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Informazioni non ancora disponibili
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Indicatore non materiale
Energia		
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Informazioni non ancora disponibili
302-4	Riduzione del consumo di energia	Informazioni non ancora disponibili
Compliance ambientale		
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia di ambiente	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative ambientali
GRI 400 - SOCIALE		
Occupazione		
401-3	Congedo parentale	Tutti i dipendenti della Fondazione hanno diritto al congedo parentale retribuito
Relazione tra lavoratori e management		
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Come da CCNL di riferimento
Formazione e istruzione		
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Informazione ancora non disponibile
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze e per l'apprendimento continuo	Capitoli: 2.3

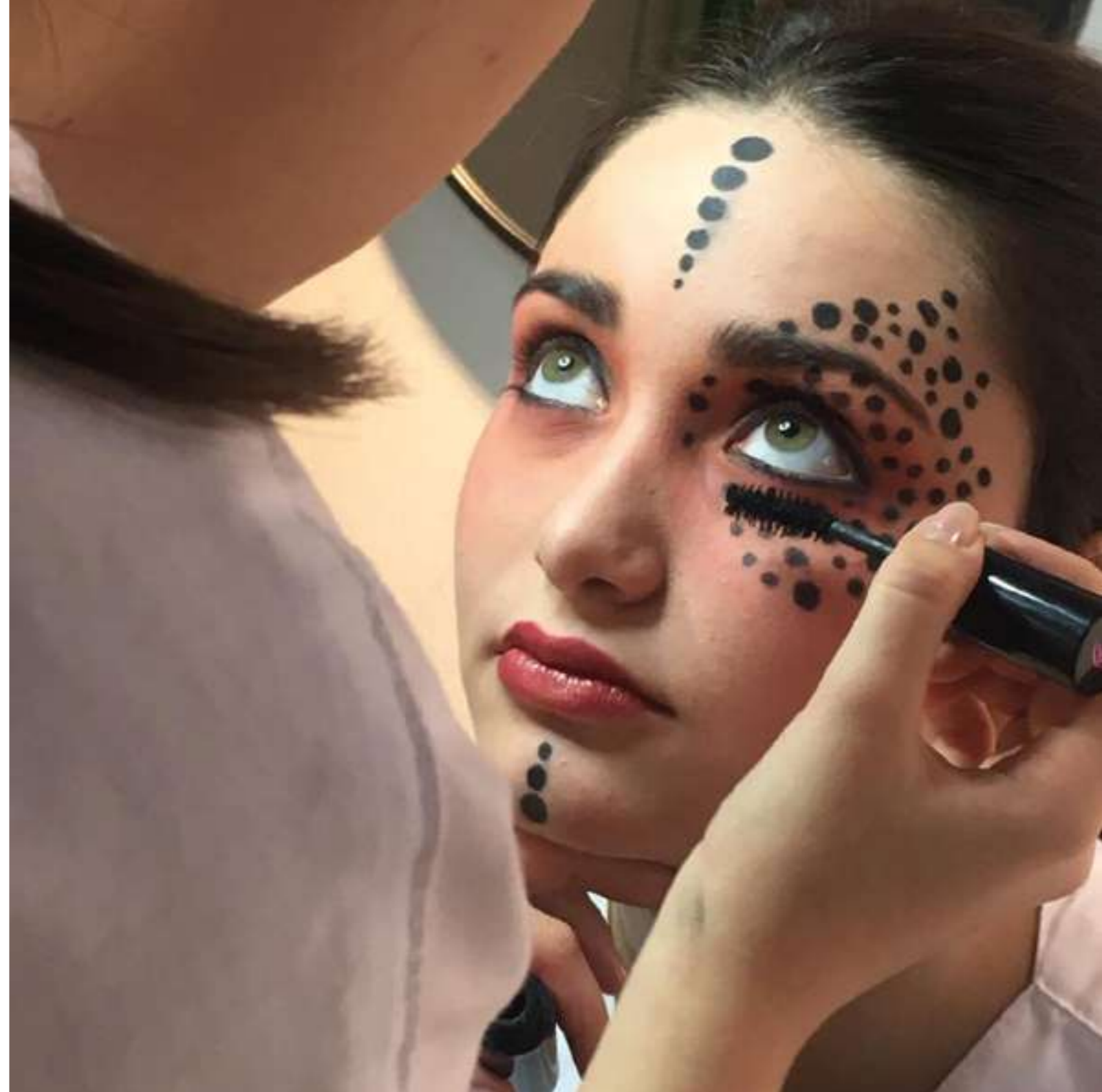
Diversità e pari opportunità		
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitoli: 2.3 - 2.4
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione
Non discriminazione		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione
Lavoro minorile		
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Fondazione non svolge attività né opera con fornitori ritenuti a rischio di episodi di lavoro minorile. Attraverso la sua attività, in Italia e nel mondo, la Fondazione si impegna nel contrasto di questo fenomeno e di qualsiasi forma di sfruttamento e violazione dei diritti dei minori
Valutazione del rispetto dei diritti umani		
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Capitoli: 2.3
Comunità locali		
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	Capitoli: 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
Politica pubblica		
415-1	Contributi politici	La Fondazione non eroga contributi finanziari o in natura a partiti politici o per cause politiche
Salute e sicurezza dei consumatori		
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state identificate situazioni di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza delle attività svolte
Privacy		
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	In conformità con la normativa di riferimento. Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy
Compliance socioeconomica		
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento

Contenuti minimi del Bilancio sociale

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

CONTENUTO E STRUTTURA*	RIFERIMENTI NEL TESTO
Metodologia adottata	Nota metodologica - Annex: Indice dei contenuti GRI
Informazioni generali sull'Ente	1.1 Chi siamo - 1.2 Storia e cammino - 1.3 Missione e valori 2.1 La Fondazione - 2.4 Sedi Annex: Organigramma - Indirizzario
Struttura, governo e amministrazione	2.2 Governo e struttura - 1.4 Stakeholder
Persone che operano per l'Ente	2.3 Risorse umane
Obiettivi e attività	1.5 Strategia e obiettivi - 3.1 Formazione - 3.2 Le nostre filiere 3.3 Le nostre eccellenze - 3.4 Orientamento e servizi al territorio 3.5 Orizzonti internazionali
Situazione economico-finanziaria	4.1 Bilancio di esercizio
Altre informazioni	1.6 Sostenibilità Annex: Azioni di sostenibilità nei Centri Pilota - Aziende partner
Monitoraggio svolto dall'Organo di controllo	6.1 Monitoraggio svolto dall'Organo di controllo

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



FONDAZIONE ENGIM PIEMONTE

Organigramma

Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Procuratore speciale del Legale rappresentante

Marco Muzzarelli

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente, CSJ
 Francesco Farnesi (vicepresidente)
 Marco Muzzarelli
 Francesco Pedussia
 Antonio Sansone

Comitato Direzionale

Marco Muzzarelli
 Fausto Natta
 Ornella Baudino

Coordinamento dei Direttori

Antonio Teodoro Lucente
 Ornella Baudino
 Danilo Ciusani
 Francesca Carmagnola
 Paolo Daghero
 Emanuela Golzio
 Anna Laggiard
 Fausto Natta
 Marco Muzzarelli
 Enza Papa
 Fabrizio Revello
 Costantino Sanfilippo
 Franco Sanna

Organo di controllo

Salvatore Calcagno

Organismo di Vigilanza

Michele Delrio
 Letizia Davoli
 Salvatore Calcagno

DPO Data Protection Officer

Debora Pagano

RSPP Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Leonardo Gariglio

Coordinamento Servizi al Lavoro

Costantino Sanfilippo

Orientamento, bilancio delle competenze e certificazione crediti

Susanna Durando

Cooperazione Internazionale

Paolo Daghero

Programmazione, ricerca, sviluppo, progettazione

Fausto Natta

Amministrazione

Ornella Baudino

Comunicazione

Alice Furlan

Pari opportunità

Daniela Baral

Sistemi Informativi

Luca Chiampo

Manutenzione straordinaria e adeguamento sicurezza sedi

Guido Selvillo

Coordinamento Attività per le imprese

Silvana Bruno

Contabilità, incassi e pagamenti

Lucia Romaniello

Rendicontazione progetti

Sabina Marocco

Segreteria Generale

Vidosava Simic
 Carla Borio

Responsabili sedi formative

S.L.Murialdo Nichelino	Danilo Ciusani
S.L.Murialdo Pinerolo	Franco Sanna
Torino Artigianelli	Francesca Carmagnola
	Fabrizio Revello
Sede regionale	Costantino Sanfilippo
Torino San Luca	Emanuela Golzio
Bonafous Chieri	Paolo Daghero
Sommariva del Bosco	Paolo Daghero
Carmagnola	Paolo Daghero

Le nostre sedi

Fondazione ENGIM



ENTE NAZIONALE GIUSEPPINI DEL MURIALDO

Roma, via degli Etruschi 7
 06 49383073 – 06 97746339 – 06 4441688
 segreteria.nazionale@engim.org
 direzione.gen@engim.org
 amministrazione.rm@engim.org
 ufficio.ong@engim.it

ENGIM Piemonte



LE SEDI FORMATIVE E DI ORIENTAMENTO

Torino - Direzione Regionale

Corso Palestro 14
 011 2304301
 info.piemonte@engim.it

Torino - “Artigianelli”

Corso Palestro 14
 011 5622188
 info.torino@engim.it

Torino - “San Luca”

Via Torrazza Piemonte 12
 011 6059921
 info.sanluca@engim.it

Carmagnola (TO)

Viale Garibaldi 27/29
 011 9725723
 Info.carmagnola@engim.it

Chieri (TO) - “Bonafous”

Strada Pecetto 34
 011 9477090
 info.chieri@engim.it

Nichelino (TO) - “San Leonardo Murialdo”

Via San Matteo 2
 011 6809488
 info.nichelino@engim.it

Pinerolo (TO) - “San Leonardo Murialdo”

Via Regis 34
 0121 76675
 info.pinerolo@engim.it

Sommariva del Bosco (CN)

Viale Scuole 4
 0172 1887019
 info.sommariva@engim.it

LE SEDI SAL (SERVIZI AL LAVORO)

Torino

Corso Palestro 14/g
 011 2304314
 sal.torino@engim.it

Moncalieri (TO)

Via Martiri della Libertà 2/b
 011 6404468
 sal.moncalieri@engim.it

Pinerolo (TO)

Via Regis 34
 0121 042701
 sal.pinerolo@engim.it

Sommariva del Bosco (CN)

Viale Scuole 4
 0172 1887019
 sal.sommariva@engim.it



FONDAZIONE ENGIM PIEMONTE Bilancio Sociale 2021

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

a cura di
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

concept, impaginazione e grafica
Roberto Mattiucci

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

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

Per informazioni
comunicazione@engim.org

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

In copertina:
Chadi, allievo del corso di "Operatore della ristorazione - Servizi di sala e bar" presso la sede ENGIM Piemonte Artigianelli Torino.
Nella foto come apprendista di primo livello presso il BARTigianelli di Torino, sede operativa di ENGIM ImpresaFormativa Srl Impresa Sociale.

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

© giugno 2022

