



Annual Report 2020

Fondazione ENGIM
Piemonte



Annual Report 2020

Fondazione ENGIM
Piemonte

Nota metodologica	9		
Lettera del Presidente	13		
Intervista al Direttore	21		
Chi siamo	27	Piemonte, la nostra rete	157
Identità di ENGIM	30	Comunità di riferimento	158
Storia e cammino	32	Partner, collaborazioni, reti	160
Fondazione ENGIM Piemonte	42		
Missione e valori	47	I numeri della Fondazione ENGIM Piemonte	165
Cosa facciamo	58	Dipendenti e collaboratori	166
Struttura organizzativa di ENGIM Piemonte	62	Bilancio consuntivo	174
		Composizione dei ricavi	175
		Indice dei contenuti GRI	176
Strategia e obiettivi	77		
Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM	79	Sostenibilità nei Centri Pilota	183
Analisi di rilevanza	91		
Obiettivi europei ENGIM Piemonte	94		
Agenda di sostenibilità	97		
Attività di ENGIM Piemonte	103		
Formazione	104		
Orientamento e servizi al territorio	128		
Progettazione	132		
Cooperazione internazionale	137		
Filiere in Italia e in Piemonte	140		
Eccellenze e progetti in Piemonte	149		





***Nell'ottobre 2020
si è conclusa
la trasformazione
di ENGIM
in Fondazione,
nel 2021
diventerà un ente
del Terzo settore.***

→ Nota metodologica

Avvocato **Gabriele Sepio**

Il bilancio sociale della Fondazione ENGIM Piemonte 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 2020 con l'obiettivo di fornire negli anni un quadro sempre più dettagliato degli impatti generati dalle attività in ambito economico, sociale e ambientale.

Il presente documento costituisce il primo esercizio di rendicontazione delle responsabilità della Fondazione ENGIM Piemonte ma si colloca all'interno di una lunga tradizione di accountability e trasparenza nella conduzione delle attività.

Il report si inserisce all'interno di 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.

Quest'anno, il processo di reporting ha coinvolto, oltre alla Fondazione ENGIM nazionale, tutti gli enti di formazione professionale presenti in Italia che hanno scelto di pubblicare per il primo anno il proprio bilancio sociale.

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 presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto.

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. In questo contesto, la qualifica di ente del Terzo settore appare 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.

Il 22 luglio 2020 la Fondazione ENGIM Piemonte ha ottenuto l'iscrizione presso il registro delle persone giuridiche della Prefettura di Torino, sancendo così la trasformazione dell'ente da associazione a fondazione. Questo percorso porterà, con l'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore (attesa per il 2021) all'adozione della 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, quest'anno è stata avviata la prima 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.

Infine, nel 2020 ENGIM ha implementato una strategia nazionale di sostenibilità con l'obiettivo di contribuire attivamente al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals (SDGs)*. Il report rappresenta dunque, un primo tentativo di rendicontazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'Onu.

Al fine di fornire un quadro complessivo delle azioni e delle strategie messe in campo da ENGIM a livello nazionale ed internazionale, si è scelto di rappresentare, nella prima parte del documento, l'insieme delle attività svolte dalla rete ENGIM in Italia e nel mondo. Il perimetro di rendicontazione della sezione "I numeri della Fondazione ENGIM Piemonte" invece è rappresentato dalla Fondazione ENGIM Piemonte, oggetto del presente Annual Report.

La redazione del documento ha coinvolto 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 cambiamento
ha bisogno sempre
di essere
motivato e coltivato
in tutti noi
e nelle nostre radici.*

→ Innovatori dell'umano

Padre **Antonio Teodoro Lucente CSJ**

Presidente Fondazione ENGIM

Ho l'impressione, anche nelle circostanze tragiche in cui ci ha trascinati la pandemia purtroppo ancora in corso, che spesso restiamo intenti a cercare la parete a cui appendere il quadro delle nostre sicurezze e, quando la parete manca, siamo pronti a tirare su un nuovo muro. Soprattutto in questo momento storico dobbiamo oltrepassare queste pareti e farci prossimi per poter, insieme, rinnovarci. Rinnovarci nel nostro quotidiano, rinnovarci all'interno della nostra organizzazione. Il percorso della trasformazione di ENGIM in una fondazione è stato accolto con entusiasmo da ognuno di noi, anche quando genera fatica, quella sana fatica che ogni vero cambiamento porta con sé.

Ora è arrivato il tempo di mettere in campo tutti gli strumenti a nostra disposizione per promuovere **un reale rinnovamento**. Altrimenti rischiamo di cadere vittime di un "effetto arlecchino" in cui la realtà si compone di singole parti, senza che mai compongano un tutto nel quale far scorrere linfa vitale. Ma è in quell'insieme che riconosciamo il principio di solidarietà su cui si basa ENGIM e che si declina in termini di risorse umane, formazione, economie.

Non mi riferisco tanto ai mutamenti strutturali e organizzativi, quanto al processo di trasformazione spirituale, esistenziale. Stiamo compiendo un grande sforzo per superare, tutti insieme, l'autocentrismo del singolo Centro di formazione professionale e per diffondere una mentalità collegiale imperniata sui principi sociali del nostro codice etico: la solidarietà e la collaborazione. Bisogna costantemente motivare e coltivare il cambiamento in ognuno di noi per evitare che prevalga l'individualità, pur sempre necessaria e fondamentale nella costruzione del "noi".

Perché il rinnovamento continuo non lasci indietro le nostre radici, mai come oggi è necessario rilanciare il tema a noi caro dell'**educare al bene comune** come sfida di ENGIM. Necessario è il discernimento quotidiano, la scoperta della fraternità come chiave ermeneutica e necessaria nella nostra struttura.

La dottrina sociale della Chiesa non è estranea ai nostri processi organizzativi: sono documenti che ispirano il nostro agire educativo e i nostri testi fondativi, dal Codice Etico al Regolamento, a questo Annual Report. Tutto il nostro essere ENGIM è custodito nel suo insegnamento, oltre che nell'esempio di san Leonardo Murialdo. Da lì facciamo nostro il concetto di un'etica non estranea all'economia e all'organizzazione e di una giustizia al servizio dell'uomo secondo il diritto naturale, per aiutare i più deboli e i più bisognosi. In questo tempo sempre nuovo di cambiamenti, come ente di formazione professionale ci imbattiamo ogni giorno nel passaggio dal bene ricevuto al bene donato, dal bene sperimentato al bene scelto. Si tratta di accompagnare gli allievi che oggi animano i nostri Centri a riconoscere il bene fatto e il bene ricevuto favorendo la maturazione di quel senso di riconoscenza che cerca la via dell'esprimersi nell'essere buoni e nel fare ostinatamente il bene. Senza dare mai per acquisito un simile cammino, senza aspettarsi nulla in cambio.

I principi essenziali della dottrina sociale della Chiesa richiamano la dignità della persona creata a immagine e somiglianza di Dio, la solidarietà, la sussidiarietà, il bene comune e, in maniera trasversale, il principio della giustizia nell'ordinarietà della nostra vita. Lo rivendichiamo in ogni organigramma di ENGIM! Vivendo il bene impariamo a riconoscerlo, interiorizzarlo, cercarlo e compierlo, assumendolo come valore di comportamento alla base di una vita felice. È motivo di soddisfazione, motivo di pienezza a differenza del male che invece ferisce, rovina, distrugge, concede forze solo a momenti di sfuggibile piacere ma finisce tutto lì.

Ai nostri ragazzi diciamo innanzitutto di impegnarsi ad essere buoni, a fare i bravi cittadini, responsabili, partecipativi, ad agire secondo le regole, a ringraziare, dire la verità, ascoltare, impegnarsi. In altre parole a fare del proprio meglio. Papa Francesco ci ricorda che non basta essere buoni, bisogna aderire al bene, bisogna compierlo il bene, bisogna essere protagonisti nel bene, non in sua attesa passiva.



Come educatori e formatori, come cooperanti e volontari, con spirito creativo e generativo costruiamo con i nostri ragazzi un cammino per il bene comune.

Ognuno è colpevole del bene che poteva fare e non ha fatto. Ognuno di noi, in ogni nostra struttura, ne è responsabile. Non possiamo più fermarci a cercare il bene solo in ciò che ci fa stare bene nel nostro Centro o nella nostra fondazione regionale. Altrimenti corriamo il rischio di perseguirlo tramite scelte basate su valutazioni autocentrate e soggettive. Dobbiamo avere fiducia reciproca, come l'ha avuta Giuseppe che non ha visto solo il tema pandemico, non ha visto solo l'esclusione e la fatica, solo l'immigrazione forzata, ma ha visto anche la possibilità. Ecco, la nostra responsabilità nella formazione di una coscienza retta sta nell'educare all'ascolto della voce interiore in cui Dio parla all'essere umano, sta nell'insegnare a discernere offrendo motivazioni, punti di riferimento, criteri interpretativi per cercare ciò che corrisponde alla verità delle cose e delle persone, oltre ai soli bisogni, ai soli gusti e alle emozioni personali.

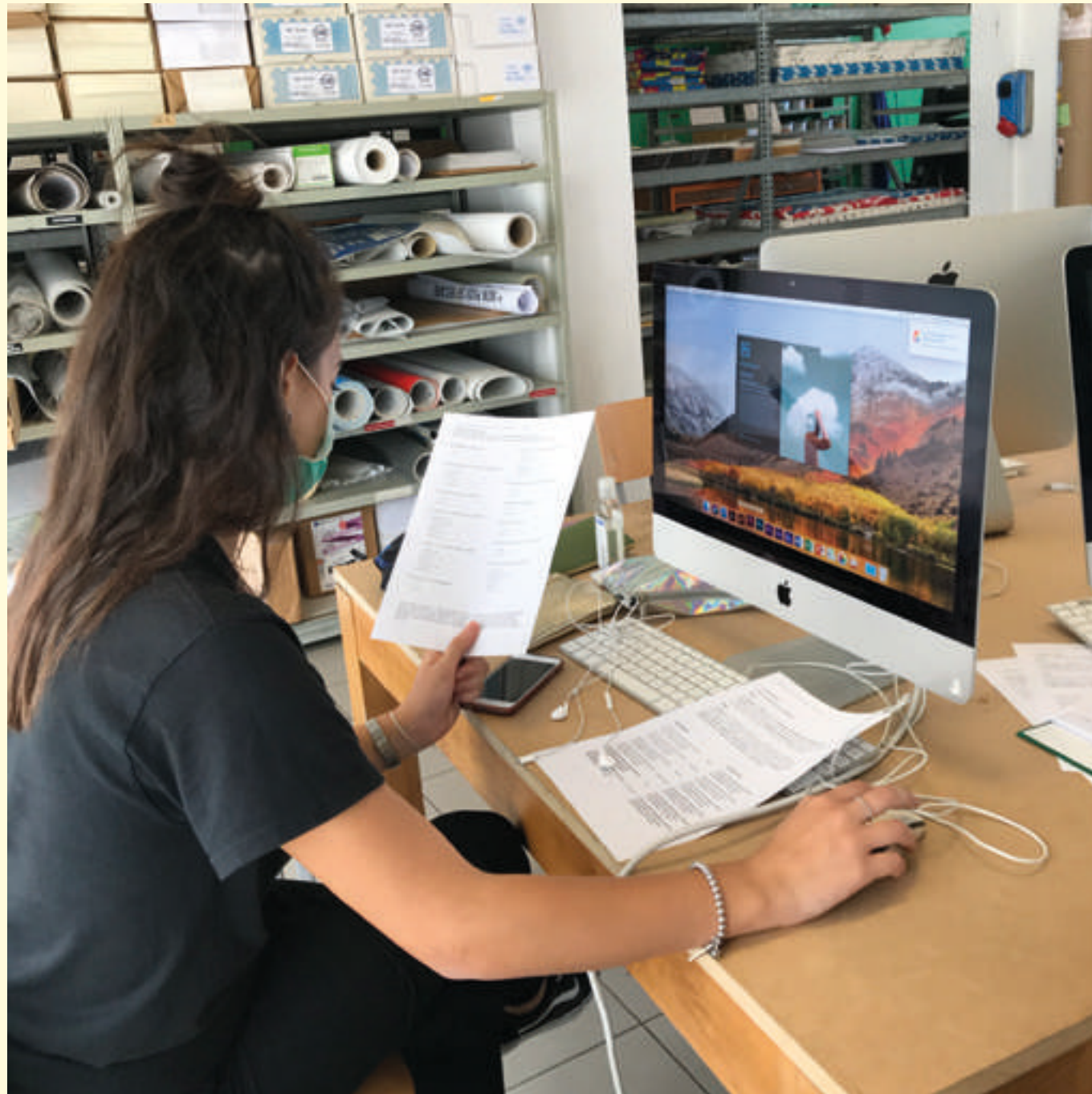
Dobbiamo rendere possibile, per i nostri ragazzi, la sperimentazione del bene e il riconoscimento del male per aiutarli a crescere, educarli e poi lasciarli andare. Il bene ha a che fare con i concetti di bellezza, bontà, giustizia, verità, libertà, responsabilità sociale, convivenza umana. E noi formatori ed educatori dobbiamo proporre esperienze e figure capaci di metterne in luce il valore, per seminare il bene a poco a poco, suscitando l'adesione libera e spontanea a comportamenti orientati ad esso. Il male va reso visibile agli occhi dei ragazzi, va preso in esame, non scansato, tenuto nascosto o mascherato.

Scegliere il bene non è automatico nei nostri processi organizzativi. È una scelta che mette in gioco la coscienza, il carattere, la volontà nella pratica educativa. Può soccorrerci la pedagogia espressa da Giuseppe e il criterio dell'agire ci permette di decidere liberamente e responsabilmente dentro il sistema di valori che abbiamo messo in piedi in ENGIM. **Ma non possiamo attendere da fermi.** Sarebbe una controindicazione rispetto al termine stesso di “tendere”. Ed occorre sempre trasmettere la tenerezza di Dio. Dare un nome alle diverse forme con cui si presenta. Perché il rumore di fondo dei nostri giorni, in cui respiriamo una cultura che spesso non lascia spazio ai valori morali, rende difficile individuarla, riconoscerla, imparando ad opporsi a tutto ciò che la nega.

Statuto, regolamento, codice etico, carta dei valori e i lineamenti pedagogici e formativi elaborati da ENGIM negli ultimi decenni ci soccorrono. La rilettura comune delle azioni e delle idee, la risonanza interiore delle esperienze, le riflessioni condivise su chi è l'uomo alla luce di tali strumenti, aiutano a scovarne il fondamento e delineare la gerarchia dei principi essenziali con i quali tracciare quale bene perseguire verso i nostri giovani. Cogliamo quindi appieno la solidarietà, decliniamo la partecipazione all'interno di ENGIM con un modello di coinvolgimento di tutti, nessuno escluso.

La solidarietà è una virtù morale, non un sentimento di vaga compassione o superficiale intenerimento per i mali di tante persone vicine e lontane. È la determinazione ferma e perseverante di impegnarsi per il bene comune. Cioè per il bene di tutti e di ciascuno, perché tutti siamo responsabili di tutti. Lo rivendichiamo anche nella mutualità di aiuto tra le diverse fondazioni regionali, sostenendo le più lente o più in difficoltà. Con la consapevolezza che siamo un'organizzazione non governativa, operiamo davvero in tutto il mondo. Ad ognuno di noi il compito di esercitarla – questa partecipazione non è delegabile a nessun altro – creando contesti di apprendimento adeguati e facilitanti, valorizzando aspirazioni e potenzialità, motivando e sostenendo la fatica dell'impegno e garantendo il futuro dei lavoratori.

Mi piace pensare agli operatori ENGIM come ad **innovatori dell'umano**, che non percorrono qualsiasi sentiero ma sono capaci di abolire i palcoscenici in cui si mettono in mostra gli individualismi, sono capaci di demolire l'apparenza per provare a cogliere l'essenza, il cuore delle cose. Sono uomini e donne risvegliati dal sonno e dai torpori che spesso le organizzazioni portano con sé, sanno “camminare con”, accanto, sanno accompagnare il percorso degli altri. Il nostro metodo – *vedere, valutare, agire* – aiuta sul serio gli operatori ENGIM a riconoscere e realizzare il bene comune, con spirito creativo e generativo. Educatori, formatori, cooperanti, volontari: tutti innovatori dell'umano che ai nostri ragazzi fanno vivere esperienze e incontrare persone in grado di mostrare e veicolare il bene, di farlo respirare, e di riflettere la pienezza che porta nell'esistenza di chi lo scelga profondamente.



*Dai tirocini agli stage,
alle nuove imprese
formative, durante
i laboratori e nelle
officine, l'azione
di ENGIM sprigiona
un costante sguardo
sull'altro e una
condivisione
di futuro.*

Gli operatori ENGIM sono consapevoli che dalla dignità, unità e uguaglianza di ogni persona deriva innanzitutto il principio del bene comune, principio al quale ogni aspetto della nostra stessa organizzazione deve connettersi. Intendo riferirmi all'insieme delle condizioni di vita che permettono a una collettività e ai singoli di raggiungere la propria perfezione, pienamente e più celermente possibile. Questo dobbiamo ai nostri ragazzi. A partire dalle opzioni che fanno nei tirocini, dal monitoraggio dello stage, dalle nuove sperimentazioni in corso nelle imprese formative. Il bene comune non può consistere semplicemente nella somma dei beni particolari di ogni singolo soggetto e solo insieme è possibile raggiungerlo, accrescerlo, custodirlo.

Il sentiero su cui camminano gli innovatori dell'umano conduce al clima sereno della famiglia, alla bellezza del riconoscere l'altro, dell'includere l'altro che con la sua pienezza allarga il cuore di intensità coinvolgente con le storie di vite vissute, di legami profondi, indelebili, generatori di percorsi formativi. Con lo stesso sguardo attento e sensibile che una semplice buona azione, un impegno o un servizio suscitano negli altri. Qui si sprigiona il cosiddetto *imparare facendo* nei nostri laboratori, nelle nostre officine. Qui riconosciamo il bene negli occhi di chi ci incontra, nelle persone appassionate, dinamiche, coraggiose, evidentemente piene di vita.

Gli innovatori dell'umano **non si limitano ai confini di ENGIM**, vivono il ministero dell'educare, pensano il futuro con un costante sguardo quotidiano sull'altro, per entrare in dialogo, avvicinarsi, accogliere, chinarsi, farsi prossimo. Orientarsi al bene è condurre la propria vita vigilando ogni giorno sul senso delle proprie scelte per sentirsi parte e costruire qualcosa insieme. Così da lasciare il mondo migliore.



**«Il cambiamento
è una sfida
che si vince solo
contando
su tutte le persone»**

→ Intervista

Agostino Miranti

Direttore ENGIM Piemonte*

Sessantatré anni, studi da perito meccanico e poi frequenza di un corso triennale di formazione socio-politico promosso dalla Curia, plasmato dalla vita parrocchiale e amministrativa nel natio Pecetto Torinese, il paese delle ciliegie, Agostino Miranti lavora per ENGIM dal 1980. Ne ha guidato, dopo quella di Nichelino, la sede chiave di Pinerolo e, siccome sa trasmettere ancora esperienza e dedizione, da metà 2015 gli hanno affidato la direzione regionale («potrei dire quasi da un giorno all'altro») al culmine di una grave crisi finanziaria. Da cui l'ha tirata fuori, tornando all'attivo, con un'azione di risanamento e un contratto di solidarietà, grazie alla sintonia con i vertici romani e alla collaborazione dei colleghi piemontesi. È quest'attenzione agli aspetti della formazione professionale più legati alle persone e ai loro problemi, siano allievi o docenti, tutor o tecnici, a venire in luce dalle sue parole quale tratto particolarmente marcato nel territorio dove il cammino muraldino cominciò.

Per la sua nascita e il suo percorso, qual è la specificità di ENGIM Piemonte?

In pochi cenni, si può ricordare che nasce come ente di formazione per il settore industria, in parte grazie al sostegno dell'indotto Fiat che a lungo ne costituisce il riferimento fondamentale: per le tecnologie delle sedi, i macchinari, le attrezzature, gli stessi docenti. L'altra grande leva è la comunità ecclesiale: è un parroco a impiantare le attività a Mirafiori Sud - San Luca e Nichelino. Allora si trattava di evitare la strada della droga e del crimine ai ragazzi che lasciavano la scuola. Nel tempo, abbiamo seguito l'evoluzione del mondo del lavoro. ENGIM Artigianelli fu la più attenta a cogliere l'avvento del terziario. Ora i nostri centri professionali si modulano su una molteplicità di percorsi: dall'elettronica all'informatica, dall'alimentare all'acconciatura e così via.

**In carica fino al 30 novembre 2020*

Com'è una giornata tipo del suo direttore?

Ritaglio il mio ruolo cercando soprattutto di curare l'impatto che i processi di innovazione, oggi la nostra sfida vera, hanno sul personale impegnato nelle sedi sparse sul territorio. È lì che si realizzano o non si realizzano i cambiamenti necessari, non nel mio ufficio. Una bella fetta di tempo passa in riunioni e contatti con singoli colleghi. Al regionale eravamo in 15, ora siamo 6, più un progettista e un tecnico addetto alle manutenzioni. Ma non è che prendo sempre appuntamento! Esco dalla stanza, ascolto i docenti e con loro verifico criticità e soluzioni. Con i responsabili dei singoli centri mi sento di continuo, una volta alla settimana visito Pinerolo e Artigianelli, una volta al mese gli altri. Sono abituato a toccare con mano le situazioni, per rendermi conto, prima di dare un parere. Mi manca un rapporto più stretto con le classi, con i laboratori. Del resto, la gestione operativa e amministrativa è notevole. Così come le relazioni con le banche, gli uffici della Regione, i partner.

Su tutto è pesata l'emergenza pandemia. Con quali contraccolpi in ENGIM Piemonte?

Nel 2020 la formazione professionale ha patito molto. Perché la prossimità nelle relazioni con i collaboratori – in sede, in segreteria, in aula, in laboratorio – è l'anima dei progetti e la linfa dei corsi. Ci sono state diverse positive esperienze di didattica e di formazione “a distanza”. L'ho verificato personalmente. Cito tra le buone prassi l'idea di alternare nella stessa giornata metà classe “in presenza” durante l'ora effettiva di laboratorio e metà in collegamento digitale, al mattino; ruoli invertiti al pomeriggio. Ma lo strumento digitale ha dei limiti da considerare. Se un allievo “soffre” un certo docente o una materia, in aula trova un contesto nel quale può interagire, mentre se sta al pc da casa può dileguarsi accampando un cattivo segnale di rete... Insomma, la formazione “a distanza” è stata una complicazione enorme. Non si rimedia proiettando slide, lavagnette o libri di testo, che peraltro noi in pratica non usiamo. Il digitale non sostituisce, salvo in casi eccezionali, una comunità delle lezioni e delle esperienze. Non è facile neppure dividerle, le buone prassi della “dad”, tra le nostre sedi. Men che meno con le aziende: nei lockdown sono calati gli apprendisti assunti e si è verificata una dispersione di allievi, pur non di livello preoccupante. La stessa azione delle cosiddette “imprese madrine”, la scelta innovativa che abbiamo fatto per avviare alla frammentazione dei rapporti con partner aziendali, ha subito un freno.

Il tessuto formativo piemontese, non solo di ENGIM, quali punti alti e quali punti critici presenta?

L'evoluzione più consistente, per noi, coincide con l'apertura dei Servizi al Lavoro (SAL), dove forniamo servizi alle imprese del territorio. Intendiamoci, noi non siamo un'agenzia interinale ma di fatto, portando avanti per l'ente pubblico il “bando di crisi” sulla cassa integrazione in deroga, con questi sportelli dal 1997 ci troviamo a monitorare le condizioni concrete del mercato del lavoro, i fabbisogni delle imprese, opportunità e interruzioni nei processi di formazione e riqualificazione professionale. Con il tempo si sono modificate le tipologie dei finanziamenti, in generale, però il “modello Piemonte” mantiene la sua efficacia e credibilità. Ricordo una missione a Parigi con funzionari europei, era il 1996, con lo scopo di alzare il livello di consapevolezza e uso dei fondi comunitari per la formazione. Ecco, per noi è un traguardo ampiamente raggiunto: il sistema formativo del Piemonte ha sempre saputo coagularne molti. Il merito è anche dell'interlocazione forte tra la Regione e gli enti impegnati. Da quando si è passati alla messa a bando dei finanziamenti, altre realtà hanno visto ridursi la quantità delle risorse acquisite, non il Piemonte. Anzi, siamo andati crescendo. Certo, per tante ragioni, il quadro non è più quello che pochi anni fa garantiva di far trovare lavoro al 75-80 per cento dei nostri allievi o ex allievi, in capo a un anno dalla qualifica o dal diploma, e in certi ambiti come la meccanica con punte del 95%. Non erano lavori a tempo indeterminato, in certi settori erano spesso “sommersi”, ma gli indici dopo i percorsi formativi quelli erano. Oggi, però, tra i qualificati una gran parte prosegue fino al diploma e qualcuno dopo il diploma va all'università. In Germania non si può, in Italia il transito è sempre consentito e io lo considero comunque un successo formativo, anche se ovviamente non registriamo più i numeri di una volta, quando quasi tutti i nostri ragazzi trovavano un posto di lavoro, un approdo in azienda, magari con forme e tempi diversi. Ma il punto dirimente è un altro: anche da noi si va valutando se finanziare in un prossimo futuro, almeno in parte, i progetti e gli enti formativi i cui allievi trovino lavoro dopo un certo lasso di tempo, poniamo dopo un anno. Cioè si passerebbe da assegnate i fondi in base all'indice di “occupabilità” possibile all'assegnarli in base all'indice di occupazione effettiva. Una differenza non da poco. ENGIM è

«Il vero insegnamento è far capire ai nostri allievi che dovranno sempre studiare e continuare a formarsi»

pronta ad affrontarla, sì. Però, c'è stata la pandemia e in questo momento molte aziende chiudono o mostrano diffidenza ad accogliere in stage che potrebbero diventare lavoro stabile. Ma noi saranno trenta, quarant'anni che otteniamo i risultati chiesti dalla Regione. Grazie soprattutto al consolidato rapporto con piccole o medie aziende: con la formazione di base fornita da ENGIM, lì ti fai le ossa ed evolvi molto nella tua professionalità. Le imprese più grosse ti danno un salario leggermente superiore, ma per la crescita personale c'è meno spazio, hai poche opportunità.

Come sono cambiati in questi anni gli allievi e i docenti di ENGIM?

Con il passaggio dai corsi formativi biennali o annuali a quelli in obbligo di istruzione, cioè con la necessità di portare tutti i contenuti della scuola superiore, si sono ridotte abbastanza le ore di laboratorio e forse anche i colleghi un po' si sono "scolarizzati". Dovendo svolgere tutte le materie, portiamo avanti con più difficoltà il nostro approccio formativo arricchito da decenni e decenni di esperienza. Per esempio, il tema d'italiano un tempo era una relazione legata all'attività formativa professionale o all'educazione civica. Ricordiamoci il detto murialdino: bravi lavoratori, cittadini onesti, buoni cristiani. Le unità didattiche interdisciplinari erano finalizzate, si partiva dal laboratorio. Adesso è venuta in parte a mancare quella tipologia di corsi che nasceva attorno a una figura professionale. Oggi solo nell'anno finale del diploma si fa trigonometria, una volta già al secondo anno di corso un ragazzo sapeva indicare la velocità di una macchina con il π senza calcolatrice. In compenso, la nuova impostazione ci consente meglio di far toccare con mano agli allievi come e perché non debbano mai smettere di studiare. Oggi e nella stagione della loro vita che sarà imperniata sul lavoro.

ENGIM Piemonte e la fondazione nazionale, ENGIM Piemonte e la ong: come sono i rapporti?

Quanto alla cooperazione internazionale, le attività che di fatto progettiamo e gestiamo qui sono all'incirca la metà dell'impegno della nostra ong, per conto della quale operiamo in programmi rilevanti. Come quello in Mali, del valore di un milione di euro. Quindi, i rapporti sono stretti. Rispetto alla fondazione, lavorano da Torino alcune sue figure in settori chiave: comunicazione, progettualità, fundraising, direzione operativa. Siamo in una situazione privilegiata, lo scambio è reciproco, continuo, sotto ogni punto di vista, non a senso unico. Aspetti da migliorare? Portando tanti temi all'attenzione della fondazione nazionale, qualche volta le decisioni soffrono di deficit d'informazione. Ma è un problema complessivo. Prendiamo l'ottima iniziativa del Cantiere ENGIM.

Un piano di aggiornamento del nostro personale, molto avanzato e giustamente ambizioso. Ma per uno come me, ad esempio, non è semplice "calendarizzare" questi incontri e garantire la piena partecipazione di tutti, passando dalla cara agendina tascabile alla piattaforma sul pc. È facile e scontato per chi è "nativo digitale", lo so. Ma so anche che una buona parte del personale ancora non è pronto. Torniamo alla riflessione saliente: bisogna sempre curare prima di tutto il cammino di ogni singolo, in qualsiasi postazione si trovi.

Chi siamo

Identità di ENGIM

Storia e cammino

Fondazione ENGIM Piemonte

Missione e valori

Cosa facciamo

**Struttura organizzativa
ENGIM Piemonte**

SDGs.



Il 2020 in numeri

in Italia*

→ 38 mln€
contributi da istituzioni
e privati per servizi

→ 8.030 
allievi giovani e adulti

→ 706 
dipendenti
di cui 85% a tempo indeterminato

→ 435 
professionisti coinvolti
nella formazione

→ 329.820
ore di formazione

→ 630 
corsi attivi

→ 30 
sedi formative

→ 51% 
la presenza femminile
nell'organizzazione

→ 1.877
qualifiche e diplomi conseguiti

→ 69%
allievi occupati a 2 anni
dalla qualifica e dal diploma

nel mondo*

→ 78 
progetti attivi in 15 Paesi

→ 33 
sedi operative

→ 105 
volontari in 9 Paesi

→ oltre 2,8 mln €
destinati a progetti di
cooperazione internazionale
e missioni

in Piemonte

→ 2.971 
allievi iscritti ai corsi
di formazione

→ oltre 10 mln €
contributi da istituzioni e privati
per attività formative

→ 200 
dipendenti di cui 96%
a tempo indeterminato

→ 404
qualifiche e diplomi conseguiti

→ 50
allievi assunti con contratto
di apprendistato

→ 1.1 Identità di ENGIM

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, in continuità con lo stile educativo da lui promosso, 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 è costantemente impegnata a promuovere 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 riconsiderando il lavoro come sfida educativa.

Presente in Italia con **30 centri formativi** in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Calabria e Sicilia frequentati da **oltre 8.000 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 **progetti di cooperazione in 15 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 con un approccio integrato e complesso.

Con i suoi valori e le sue opere contribuisce in modo originale al processo di innovazione e sviluppo del Terzo Settore.

Con la **riforma del Terzo Settore**, nell’estate del 2019, ENGIM avvia un percorso di rinnovamento per dotarsi di una struttura organizzativa più solida, al passo con i tempi. Il processo di trasformazione, **da associazione a Fondazione ETS**, ha coinvolto oltre al livello nazionale, tutte le associazioni regionali.

Le fondazioni regionali di ENGIM in connessione con la fondazione nazionale sono presenti in Piemonte, Veneto, Lombardia, Emilia Romagna e Lazio.

In particolare, la **Fondazione ENGIM Piemonte**, oggetto di analisi del presente Annual Report persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale e opera principalmente nel settore dell’orientamento, dell’istruzione e della formazione professionale, dell’inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

In questi tempi in cui l’ingresso nel mercato del lavoro è sempre più complesso, i nostri valori di attenzione alla persona e di forte sinergia con le imprese sono un riferimento importante per lo stesso ripensamento e ammodernamento del Terzo Settore.

→ 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 scolopio 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.

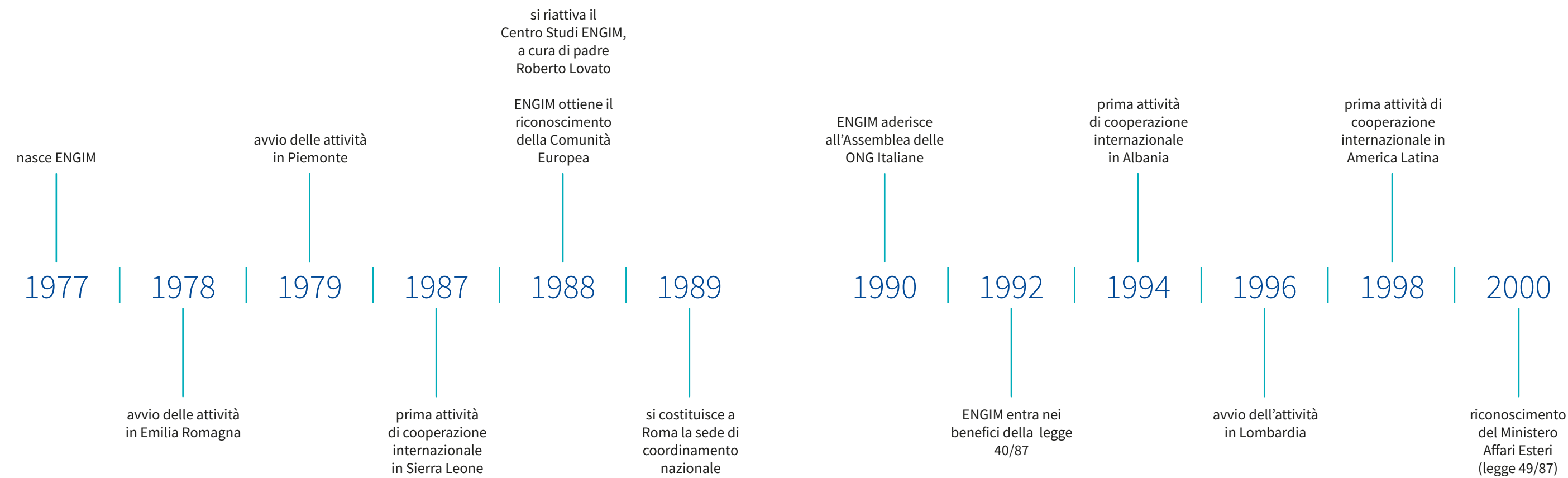
Si succederanno nei decenni – per molto tempo in condizioni di grandi difficoltà e rischi – l'invio di missionari in Brasile (1914), Ecuador (1922), a Tripoli (1933) e in Argentina (1936), Cile (1947), Usa (1949), Spagna (1961), Sierra Leone (1979), Colombia (1983), Guinea Bissau (1984), Messico (1990),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

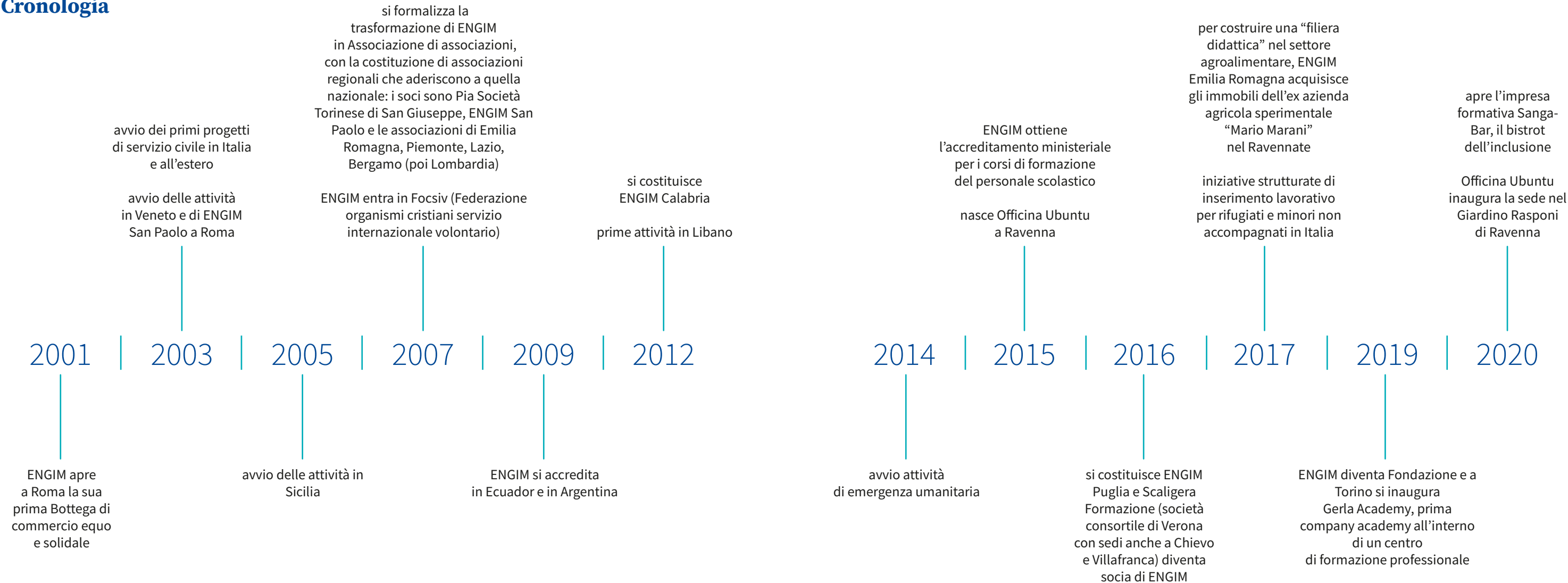
I Giuseppini, sempre attenti al rispetto della cultura e delle tradizioni locali, portano oggi il messaggio evangelico e il patrimonio educativo della Congregazione nei diversi contesti disegnati dalla Storia e dalla globalizzazione misurandosi con altri generi di sfide, insidie e pericoli: l'ideologia 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



Cronologia





→ 1.3 Fondazione ENGIM Piemonte

ENGIM Piemonte è la fondazione regionale di ENGIM che opera sul territorio piemontese.

Affonda le proprie radici nella lunga storia che ha avuto inizio al Collegio Artigianelli di Torino, nella seconda metà dell'800, dove San Leonardo Murialdo e i suoi collaboratori accoglievano, educavano ed istruivano i giovani attraverso la preparazione e la formazione al lavoro.

Una tradizione che ha poi trovato continuità ed espansione nelle molteplici opere della Congregazione di San Giuseppe e la cui ispirazione originaria ritroviamo ancora oggi rivolgendoci a un'ampia categoria di utenti. La Fondazione ENGIM Piemonte:

Eroga servizi rivolti agli adolescenti in obbligo d'istruzione, ai giovani e agli adulti occupati e disoccupati, ai cittadini stranieri e migranti, ai disabili e a quei soggetti in situazione di difficoltà e di disagio sociale.

Opera sul territorio in stretta collaborazione con gli enti locali, le aziende, le istituzioni scolastiche e universitarie, i servizi socio-assistenziali e i centri per l'impiego per individuare percorsi formativi rispondenti alle attese degli utenti ed alle esigenze del mondo economico.

Gestisce attività di formazione ed orientamento finanziate dalla Città Metropolitana di Torino, dalla Regione Piemonte, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Fondo Sociale Europeo.

Organizza, su richiesta di aziende e enti non profit, corsi di aggiornamento, riqualificazione e formazione continua.

Risponde alla domanda di formazione delle aziende attraverso corsi finanziati da diversi fondi interprofessionali.

L'impegno pluriennale nell'ambito della formazione di Fondazione ENGIM Piemonte ha consentito di ottenere **accreditamenti** e **certificazioni** da diverse istituzioni e soggetti:

- Regione Piemonte: dal 2002 per la formazione (macrotipologie A, B, C), dal 2004 per l'orientamento (macroaree MIO, MFO, MCO, MI), dal 2012 per i Servizi al Lavoro
- Certificazione Qualità Uni En ISO 9001:2015 rilasciata da Quaser Accredia
- Anpal (Agenzia nazionale politiche attive lavoro)
- Fecbop (Federazione europea centri bilancio orientamento professionale)
- Fondimpresa (Fondo interprofessionale formazione continua Confindustria, Cgil, Cisl, Uil)
- Fondoprofessioni (Fondo paritetico interprofessionale nazionale)
- Forma.Temp (Fondo formazione lavoratori in somministrazione)

uno sguardo d'insieme

Con i suoi quarant'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 mercato del lavoro 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), che sono presenti ancora oggi 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, gli ambiti della ITC (tecnici di reti, sicurezza dati, programmatori SW, informatica da ufficio, multimedia e WEB 2.0), l'ambito socio-educativo, quello socio-sanitario, il restauro e la falegnameria, la sostenibilità e 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 sperimentiamo con successo l'applicazione del Sistema Duale introdotto con la legge n° 107/2015 che ha sistematizzato l'alternanza scuola-lavoro nei percorsi del secondo ciclo, introducendo l'obbligo per gli studenti dell'ultimo anno, nei corsi Obbligo di istruzione, a svolgere in alternanza un monte ore minimo. La nostra offerta formativa adotta questa modalità di erogazione ed in particolare i modelli didattici dell'impresa formativa simulata, l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato di primo livello.

ENGIM Piemonte partecipa all'attivazione di percorsi IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) sin dalla loro istituzione e nel 2018 avvia due percorsi in modalità duale in collaborazione con aziende, facoltà universitarie ed istituti superiori che riguardano l'ambito agroalimentare e ICT, attività che prosegue tuttora.

Spicca la recente costituzione, nel 2019, della **Gerla Academy**. In base alla sempre maggiore richiesta di figure qualificate nel settore ristorativo, ENGIM Piemonte l'ha avviata (nella sede degli Artigianelli a Torino) in collaborazione con importanti gruppi della ristorazione e della pasticceria piemontese e con alcuni ristoranti “stellati”. Con un percorso mirato, ente formativo ed impresa si coordinano sul piano professionale ed educativo per reclutare e formare giovani talenti, assunti da subito in apprendistato di primo livello.

Nel 2020 ENGIM, dal livello nazionale ai livelli regionali, si è trasformata da associazione in fondazione. È in fase conclusiva la procedura che porterà ENGIM Piemonte all'iscrizione al RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore).

Nel 2020, per far fronte alla pandemia, abbiamo riorganizzato velocemente le nostre attività formative in modalità a distanza, erogando con questa modalità, nei mesi più critici, oltre il 90 per cento del monte ore in tutti gli ambiti: dai corsi relativi all'obbligo d'istruzione, ai corsi per disabili, ai corsi per gli adulti.

le sedi di ENGIM Piemonte

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.

Artigianelli

Accolta nel Collegio degli Artigianelli, sede in cui ha preso vita la Congregazione dei Giuseppini del Murialdo, è la prima sede aperta a Torino, nel 1996, dove è presente anche la sede di coordinamento regionale. Di norma sono circa 600 gli allievi nelle aule, 100 le imprese e le sedi stage dell'area metropolitana, quasi 300 le ore di formazione per giovani e adulti erogate ogni giorno.

Sede internazionale

Sempre all'interno del Collegio degli Artigianelli, dal 2005, in collaborazione con ENGIM ONG di Roma, si promuovono progetti di cooperazione allo sviluppo, programmi di mobilità internazionale, iniziative di sensibilizzazione ed educazione allo sviluppo.

Nichelino

È la prima sede aperta in Piemonte, nel 1979, con il centro di formazione professionale voluto da don Paolo Gariglio, parroco della chiesa della S.S. Trinità. Oggi è operativa con corsi e attività per ragazzi in obbligo d'istruzione, giovani e adulti disoccupati, persone con disabilità e imprese.

Pinerolo

Inaugurata nel 1981, proseguendo le attività dell'Istituto Murialdo, sviluppa corsi di qualifica biennale regionale nei comparti meccanico ed elettrico, registrando ben 75 allievi nel primo anno di attività. Ad oggi è uno dei centri di formazione più grande del Piemonte con corsi e attività per ragazzi in obbligo d'istruzione, giovani e adulti disoccupati, persone con disabilità, occupati e imprese.

San Luca

Acquisita nel 2011, la storica sede nel quartiere operaio Mirafiori, fondata da don Gariglio nel 1977, si è specializzata nei settori ristorativo ed estetico erogando percorsi formativi per adulti e per ragazzi in obbligo d'istruzione.

Chieri

Entrata a far parte dell'ente nel 2013, 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) dove trovano collocazione anche l'Azienda Agraria della Città di Torino, la Cantina Sperimentale dell'Università di Torino, l'IST (scuola internazionale), l'IIS Vittone. La sede è specializzata nell'erogazione di percorsi di formazione nei settori aree verdi e agroalimentare rivolti anche a persone con disabilità e stranieri.

Carmagnola

Le attività formative e di orientamento nella nuova sede hanno preso il via a fine 2020, in collaborazione con il Comune in provincia di Torino e con la cooperativa Orso.

Sommariva del Bosco

Nel comune in provincia di Cuneo dove i Giuseppini del Murialdo sono attivi dal 1939, la nostra sede è aperta nel 2015 e ha promosso i primi corsi di formazione in ambito forestale.



→ 1.4 Missione e valori

La nostra visione

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

Per il perseguimento della propria missione svolge in via principale le seguenti attività:

- educazione, istruzione e formazione professionale
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo formativo
- servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro
- cooperazione allo sviluppo
- promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali, promozione delle pari opportunità
- beneficenza e sostegno a distanza
- integrazione sociale dei migranti
- formazione universitaria e post-universitaria

Per molti l'accesso al mercato del lavoro è oggi ostacolato dall'assenza di competenze tecniche professionali, ma anche dalle sempre più richieste competenze trasversali (*soft, emotional, life skills*) in grado di caratterizzare in modo differente l'atteggiamento e la creatività nel contesto lavorativo. Sono perciò necessarie politiche formative e del lavoro tali da fornire risposte adeguate ai bisogni di gruppi la cui posizione di svantaggio nei mercati del lavoro è così evidente da essere solo il risultato di fattori strutturali profondi.

Per ENGIM è essenziale il tema della **prossimità**, cioè la capacità di ridurre le distanze tra persone e istituzioni, tra persone e opportunità formative, tra persone e lavoro, in una prospettiva di piena **cittadinanza attiva**. Per far ciò vogliamo che il nostro servizio sia guidato da un approccio positivo alla vita, si alimenti della scelta di sostenere e valorizzare gli individui e le organizzazioni che si rivolgono a noi.

Il nostro sogno – contribuire all'integrazione sociale di donne e uomini, alla loro crescita professionale, alla loro rinascita motivazionale – si realizza anche amando il nostro lavoro e cercando così di sottrarre armi all'infelicità.

I nostri principi

Persone al centro

dall'inclusione all'appartenenza

Per ENGIM porre la persona al centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa significa dare evidenza e valore alle potenzialità insite in ogni individuo. È compito di tutto il personale – dai formatori al personale non docente – rispettare i diritti fondamentali della persona ed evitare ogni forma di discriminazione.

Bellezza

dall'osservazione alla contemplazione

Per noi di ENGIM la Bellezza è un valore universale, prima di tutto etico e non solo estetico: rappresenta la capacità di stupirsi e meravigliarsi di fronte al mondo che ci circonda. Mantenere questo sguardo curioso ci permette di operare alla ricerca del buono e del bello che risiede fuori e dentro di noi. Siamo gli artefici del nostro sguardo. La contemplazione richiama alla dimensione spirituale, che vogliamo curare e custodire poiché ci permette di realizzare una visione integrale della persona.

Lavoro

dal lavoro ben fatto al bene comune

Per ENGIM il lavoro è lo strumento più potente di espressione della propria libertà e costruzione della propria identità. 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. ENGIM si assicura che lo svolgimento del rapporto di lavoro e il comportamento tra i formatori (personale docente e non docente) rispettino la centralità della persona e la dignità dei lavoratori.

Nei nostri Centri di Formazione diamo vita a un'azione e una transizione continua tra formazione e lavoro, istituendo o rafforzando i servizi di accompagnamento al lavoro in modo integrato con i servizi di formazione. Il nostro impegno è promuovere lo sviluppo di approcci pedagogici e didattici e di strumenti per la diffusione e il consolidamento di competenze trasversali (oltre che digitali, imprenditoriali, linguistiche) con pratiche di apprendimento inclusivo.

Dare opportunità d'impiego ai singoli, giovani e adulti, significa permettere al tessuto sociale e alle economie di crescere, ai talenti di migliorare e trovare la propria strada. Significa garantire alle imprese risorse umane qualificate, aiutare la costruzione del bene comune fondato sul lavoro ben fatto, onesto e che valorizzi ogni individuo. Le società possono prosperare solo quando al lavoro diventa un diritto di tutti e per tutti.

Una comunità che educa

dalle relazioni al fare rete

ENGIM accoglie, cura e promuove il modello della comunità educante, in un contesto incentrato nella relazione con l'altro, dove gli apprendimenti sono promossi attraverso il dialogo, l'empatia, l'accoglienza e l'uguaglianza e l'azione di ogni collaboratore è pensata per mettere al centro del progetto la persona, con responsabilità, al fine di sostenerne la crescita.

La Fondazione ENGIM crede nel valore della comunità educante come strumento fondamentale:

- per giovani e adulti alla ricerca di dignità, autonomia, emancipazione e valorizzazione
- per il sostegno e la cura del diritto alle persone
- per il raggiungimento di obiettivi come la riduzione delle distanze e dei conflitti sociali, in un'ottica di sviluppo e di crescita diffusa
- per costruire reti con tutti i soggetti del territorio in cui opera: famiglie, aziende, associazioni, cooperative sociali, organizzazioni di volontariato, parrocchie, al fine di raggiungere obiettivi comuni come l'educazione, la crescita e l'inclusione di cittadini attivi e partecipi

Equità

dalla reciprocità alla sostenibilità

Per ENGIM equità significa operare nel rispetto della dignità delle persone e dei diritti umani:

- assicurare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità quali risorse fondamentali per lo sviluppo dell'umanità
- tutelare le pari opportunità e la parità di genere
- andare oltre gli stereotipi e proporre visioni e letture multidisciplinari, per permettere la pluralità di visioni
- stare dalla parte dei più fragili per fare sì che ci sia possibilità di partecipazione ed appartenenza per tutti
- dare valore alla reciprocità nelle relazioni
- promuovere e favorire uno sviluppo inclusivo, attento e sostenibile per l'ambiente e per le persone, che generi valore condiviso e duraturo a tutela delle generazioni future

Il nostro approccio

Nel perseguimento della nostra missione assumiamo come riferimento il metodo del **Vedere, valutare, agire** e lo concretizziamo attraverso alcuni punti cardine della nostra presenza educativa:

- apertura alla complessità: pluralità di contesti diversi, visione educativa ecologica
- apertura all'integrazione: progetto di un orizzonte culturale condiviso e di valori comuni
- apertura alla riflessione: attitudine al dinamismo, all'aggiornamento, alla competenza
- apertura alla dottrina sociale della Chiesa: stimolo all'innovazione e alla creatività nelle realizzazioni

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

pensare un mondo migliore

Ci muoviamo pensando a un mondo migliore. Siamo convinti che l'unico momento nel quale una persona può guardarne un'altra dall'alto in basso è quando gli sta porgendo una mano per aiutarlo a risalire. Perciò alimentiamo il nostro lavoro coltivando un sogno: far sì che ognuno trovi, anche attraverso il nostro supporto, il lavoro da amare. Siamo al servizio soprattutto delle persone più esposte ai rischi di svantaggio e di emarginazione per aiutarle a costruire una nuova opportunità.

agire sul capitale umano

Ogni uomo e ogni donna è un ricco capitale. Cerchiamo di far emergere talenti e desideri accompagnando ognuno ad immaginare e a raggiungere i propri obiettivi formativi, professionali e personali imparando con noi a conoscere, saper fare, sperimentare, mettersi in gioco al fine di costruire una professionalità che guarda ai problemi e cerca di risolverli. Nel nostro agire quotidiano non modifichiamo solo l'oggetto del lavoro ma modifichiamo noi stessi.

Il legame con il territorio anima ogni giorno le nostre attività: con le istituzioni e le scuole, con le imprese e il volontariato.

sognare sinceramente

Cerchiamo di promettere solo le cose che si possono realmente realizzare e di farle come le abbiamo promesse: perciò le nostre professionalità sono guidate da serietà, rigore e fedeltà agli impegni presi. Coltiviamo un clima di fiducia che permetta ai singoli, e alle imprese che con noi lavorano, di riconoscere il valore umano dell'esperienza alla quale viene data vita. Ci muoviamo alla ricerca di efficacia, efficienza e puntualità per dare risposte alle esigenze del territorio e agli individui che ci vivono.

fare il bene e farlo bene

La qualità di ogni singola attività è il motore che ci spinge: cercare un continuo miglioramento, assumere decisioni dopo aver coinvolto tutte le risorse umane che possono contribuire a produrre un miglioramento nella propria realtà. Il legame con i territori dove operiamo è un punto di partenza inderogabile. La collaborazione con le istituzioni scolastiche, gli enti pubblici e il mondo delle imprese e del volontariato sono anime della nostra quotidiana attività.

immaginare il futuro

Amiamo le sfide. Il nostro sguardo è sempre alla ricerca dell'innovazione e promuoviamo miglioramenti in ogni campo attivando il confronto con i protagonisti del territorio locale e internazionale. Ci piace anticipare il futuro e immaginare le risposte ai problemi che verranno, qualificando continuamente le risorse umane che si muovono nei nostri centri ed intorno a noi.



La relazione con gli stakeholder

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.

Passione di vivere

Il nostro servizio è guidato da un approccio positivo alla vita, portatore di speranza, che mette al centro gli individui e le organizzazioni che si rivolgono a noi per vivere come opportunità le grandi sfide: tutela della vita e della dignità umana, interculturalità, sviluppo integrale, digitalizzazione, economia equa, ambiente salvaguardato.

essere in ascolto, accoglienti, non autoreferenziali

Immaginiamo un mondo in cui tutti siano consapevoli di appartenere a un'unica comunità e dove la cultura del dialogo, del confronto e della corresponsabilità permetta con pari opportunità di accedere, in un percorso di crescita umana integrale, a un umanesimo trascendente conferendo a ogni individuo, ogni popolo e ogni cultura la sua più grande pienezza.

Ci ispiriamo alla spiritualità di san Leonardo Murialdo e alla tradizione educativa della Congregazione di San Giuseppe, aderendo alla Famiglia del Murialdo, nel proporre ed attuare cammini di solidarietà nelle periferie dei grandi centri urbani come nei paesi poveri del mondo, con particolare sensibilità per i giovani poveri e individuando tra loro gli ultimi tra gli ultimi. Crediamo fortemente nell'intelligenza collettiva e mettiamo al centro le relazioni, dove ognuno dà il suo contributo e alla fine il risultato non è del singolo ma di un NOI. Crediamo nella valorizzazione delle differenze e dell'inclusione nei contesti formativi e lavorativi e ci impegniamo a contrastare disuguaglianze, discriminazioni, razzismo, segregazione, bullismo, violenza e stereotipi per una cultura del rispetto e della reciprocità.

Passione nell'apprendere/imparare/formare

L'opera del Murialdo è in costante trasformazione, in rete con il contesto socio economico culturale in continuo cambiamento, per rendere la formazione “attuale” e strumento efficace per i giovani poveri e per chiunque si trovi in situazione di “povertà”.

saper essere, saper fare e saper diventare

Sensibilizziamo le persone ad essere consapevoli che l'apprendimento non è solo un'opportunità di avvicinamento tecnico-professionale al mondo del lavoro ma una preziosa opportunità di crescita e realizzazione come cittadini del mondo.

Dedichiamo la massima attenzione alla cura dei processi, alla condivisione delle buone pratiche, al confronto creativo, agli spazi ideativi partecipati, alle dinamiche comunicative e alla corresponsabilità.

Riconosciamo nel contesto lavorativo il luogo ideale di apprendimento trasformandoci, noi stessi, in “officine di costruzione delle competenze”, attraverso modelli come la “impresa formativa”, sempre più in connessione con le altre imprese.

Valorizziamo le esperienze di crescita e di apprendimento vissute in tutti i contesti, compresi quelli non formali ed informali.

Passione nel produrre/creare

Siamo accanto alle imprese “come impresa”, in modo da “vibrare” con esse e vivere il cambiamento in piena sintonia con il fermento organizzativo che da sempre caratterizza l'uomo nella sua opera di costruzione di una società più giusta e responsabile.

creare valore condiviso con/per gli stakeholder

Lavoriamo in una dinamica dove le nostre sedi, con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi, siano parte di una filiera integrata di servizi, soggetti e processi.

Crediamo che l'elemento più innovativo di questo approccio sia la “presa in carico globale” della persona, con interventi mirati sulle caratteristiche individuali (istruzione, genere, etnia, reddito, natura della disoccupazione e sua durata nel tempo), sul contesto sociale e culturale di appartenenza (componenti, altre fonti di reddito, presenza di disoccupati, soggetti con bisogni di cura, ecc.) e sull'offerta locale dei servizi disponibili e accessibili.

Ci impegniamo a condividere con le imprese la responsabilità sociale e formativa in modo che ogni lavoratore agisca e 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.

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

Passione nel cambiamento/innovazione

Ci sentiamo parte di in un cambiamento totale: cambiamo noi per cambiare il mondo che a sua volta cambia e ci cambia. In questa incessante “danza” della vita, seguiamo un ritmo che ci permette di non lasciare indietro nessuno, operando al massimo delle nostre capacità per alimentare processi economici, socialmente ed ecologicamente sostenibili e inclusivi.

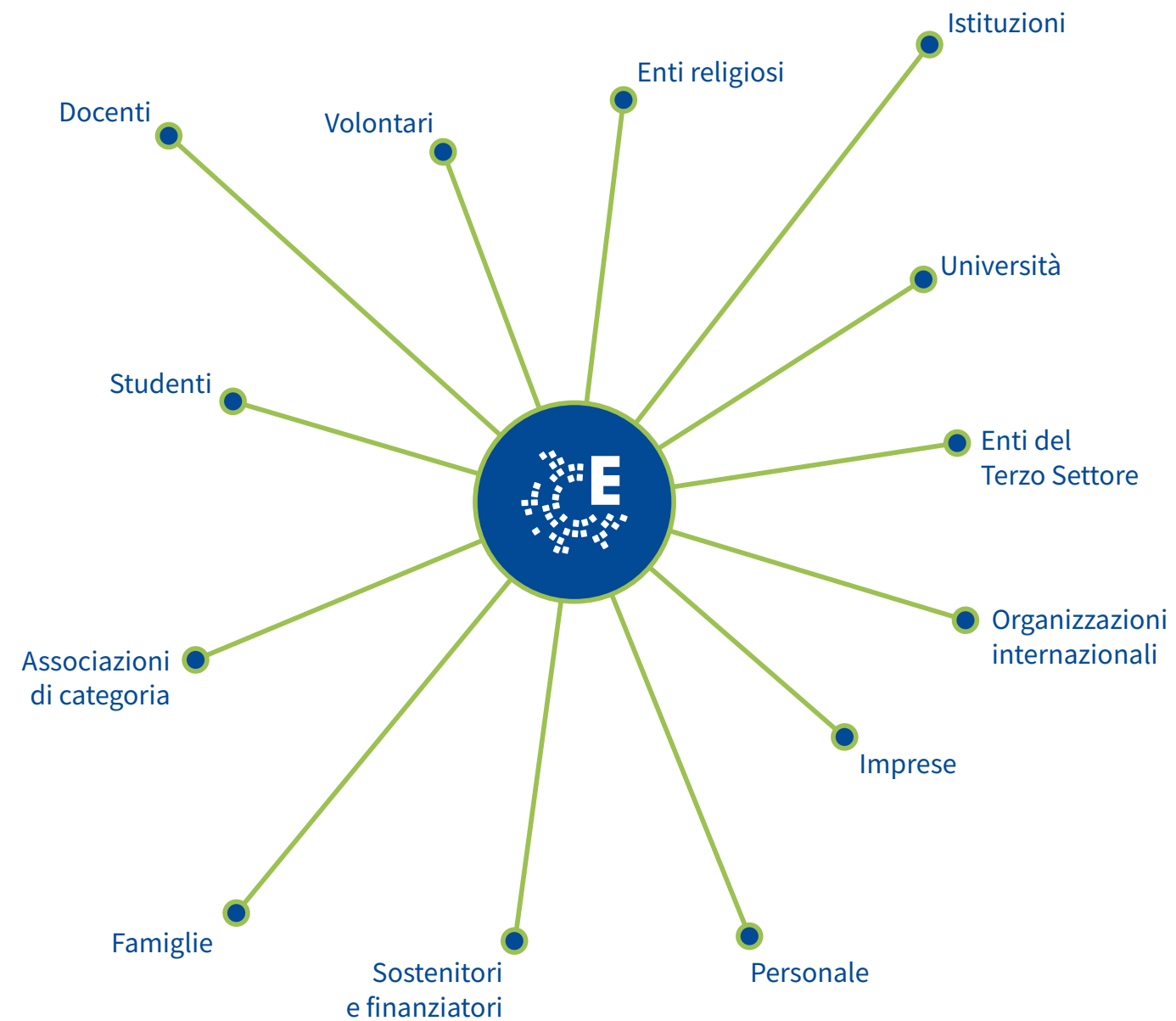
essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo

Agiamo accettando la sfida di realizzare un'educazione e una formazione che possano contribuire a gettare le fondamenta di una società più accogliente, efficace e competente, fatta di persone autonome e appassionate, in grado di scegliere il bene e di rigenerarsi.

Crediamo nell'importanza di essere connessi al mondo in cui viviamo con un atteggiamento curioso e attento, diventando soggetti attivi nel contesto delle istituzioni locali.

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”, che promuove l'integrazione “degli e con” gli altri attori per creare “reti virtuose” i cui i risultati siano frutto di una condivisione dinamica e autogenerativa.

Mappa stakeholder ENGIM



→ 1.5 Cosa facciamo

Attività svolte in Italia e nel mondo dalla rete ENGIM

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. 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 e hanno le seguenti finalità: orientare ed assistere per 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.

→ **630**
attività formative in Italia

62 Emilia Romagna

27 Lazio

38 Lombardia

309 Piemonte

194 Veneto

→ **118**
allievi assunti con contratto di apprendistato

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Servizi al lavoro e al territorio

ENGIM propone una serie di servizi integrati operando con istituzioni nazionali e delle autonomie, imprese, associazioni, organismi non profit, università, scuole, centri di ricerca, fondazioni e altri organismi di formazione con i quali realizza:

- attività di placement già durante la formazione degli allievi
- supporto nell'autopromozione, nella valorizzazione delle competenze, nella ricerca attiva del lavoro, nell'individuazione sul territorio dei migliori
- percorsi di formazione o riqualificazione professionale
- definizione di piani formativi e collocamento in stage o tirocinio nelle imprese
- iniziative di supporto alla creazione e al consolidamento d'impresa
- ricerca di personale qualificato e specializzato
- promozione dell'occupazione e dell'imprenditorialità attraverso incubatori d'impresa come fattore di integrazione sociale ed economica
- consulenza in merito all'analisi dei fabbisogni d'impresa e alle informazioni su vincoli e opportunità
- percorsi di formazione continua e permanente
- protocolli d'intesa con il sistema produttivo per l'incontro tra domanda e offerta

Questa ricca rete permette di dare e ricevere contributi di carattere umano, professionale e culturale di altissimo livello che costituiscono un patrimonio dinamico da conservare, capitalizzare e reinvestire nelle future generazioni.

→ **1.450**
qualifiche conseguite

→ **427**
diplomi conseguiti

→ **69%**
allievi occupati a 2 anni dalla qualifica e dal diploma

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Cooperazione internazionale

Nel mondo ENGIM promuove attività di cooperazione internazionale in qualità di fondazione 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, Africa, Medio Oriente e America Latina, ENGIM promuove e realizza consolidati 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, tirocini, Corpi Civili di Pace).

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.

→ **78**
progetti di cooperazione
internazionale

19 Italia

26 Africa

7 Asia

18 Centro e sud America

8 Est Europa

→ **105**
volontari in 9 Paesi

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)



→ 1.6 Struttura organizzativa ENGIM Piemonte

La governance

Il 22 luglio 2020, con l’iscrizione nel Registro delle persone giuridiche della Prefettura di Torino, abbiamo portato a termine l’operazione di trasformazione da associazione non riconosciuta a Fondazione entrando a pieno titolo tra gli enti del Terzo settore.

Nel nuovo assetto delineato dalla riforma di quest’ultimo, la forma giuridica della Fondazione si è infatti rilevata la più idonea ad interpretare le sfide della formazione professionale, dell’orientamento e dei servizi al lavoro.

La Fondazione ENGIM Piemonte è affiliata alla Fondazione ENGIM nazionale, ne accetta lo Statuto, i Regolamenti e le funzioni.

Sono membri della Fondazione ENGIM Piemonte l’ente promotore Congregazione di San Giuseppe (Giuseppini del Murialdo) e la Fondazione ENGIM nazionale.

- Sono organi della Fondazione:
- Consiglio direttivo regionale
 - Presidente
 - Organo di controllo
 - Comitato di indirizzo

il consiglio direttivo regionale

Composto da 5 membri, in carica per tre esercizi e nominati dall’ente promotore, svolge le seguenti funzioni:

delibera per gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione

nomina il Vicepresidente, il Direttore Generale e i Direttori delle singole strutture operative e organizzative

dispone l’istituzione, la soppressione, lo sviluppo o il ridimensionamento delle sedi

decreta la costituzione e composizione di eventuali commissioni composte anche da membri esterni al Consiglio direttivo

delibera, con voto favorevole a maggioranza assoluta dei consiglieri in carica, eventuali modifiche dello statuto. Predisporre e approva il bilancio preventivo, il bilancio consuntivo e il bilancio sociale

determina le erogazioni e stabilisce le direttive concernenti gli investimenti del patrimonio della Fondazione

approva i regolamenti interni e le linee generali di azione della Fondazione di concerto con il Comitato di indirizzo

delibera in ordine all’ammissione dei membri della Fondazione e ne determina il contributo minimo annuale

approva la relazione del Presidente e delibera in merito alle sue proposte

delibera l’estinzione dell’ente e la devoluzione del patrimonio nelle forme previste dallo Statuto

COMPOSIZIONE CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE AL 31/12/2020

p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente
Raffaello Fortuna	Vice Presidente
Marco Muzzarelli	Consigliere
Francesco Pedussia	Consigliere
Antonio Sansone	Consigliere

nomina: luglio 2019

il presidente

Nominato dall’ente promotore Congregazione di San Giuseppe, dura in carica tre anni e può essere rinominato. Oltre all’esercizio dei poteri a lui conferiti dal Consiglio direttivo, spettano al Presidente le seguenti funzioni:

rappresentare legalmente la Fondazione di fronte a terzi ed in giudizio

convocare e presiedere il Comitato di indirizzo e il Consiglio direttivo e, in caso di urgenza, assumere iniziative e adottare decisioni normalmente di competenza di attribuzione del Consiglio medesimo, con l’obbligo di chiedere ratifica in occasione della riunione immediatamente successiva

curare il buon andamento della Fondazione, degli organi sociali, verificare la tenuta dei libri obbligatori e vigilare sulla corretta esecuzione delle delibere e decisioni assunte dai competenti organi

favorire con opportuni contatti e informazioni il collegamento con la Congregazione di San Giuseppe

Il Presidente può delegare, anche in modo stabile, parte delle sue funzioni al Vicepresidente.

PRESIDENTE

p. Antonio Teodoro Lucente

nomina: luglio 2019

l'organo di controllo

È nominato dall'ente promotore, rimane in carica tre esercizi ed è rieleggibile fino al massimo di cinque mandati. Può essere collegiale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, oppure monocratico, avendo i requisiti di volta in volta previsti dalla legge.

Esercita compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ed attesta che il bilancio sociale sia redatto in conformità alle linee guida ministeriali.

Svolge la revisione legale dei conti e vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche in riferimento alle disposizioni del D.lgs. n. 231 del 2001.

ORGANO DI CONTROLLO

Salvatore Calcagno

nomina: luglio 2019

il comitato di indirizzo

È costituito da membri persone fisiche e svolge una funzione tecnico-consultiva in merito alle seguenti tematiche:

- definizione delle finalità generali e degli indirizzi strategici
- svolgimento dell'attività istituzionale
- determinazione di programmi, priorità e obiettivi della Fondazione

Si riunisce almeno una volta l'anno su convocazione del Presidente e può avanzare proposte al Consiglio direttivo in merito a programmi di lavoro e progetti ritenuti utili per il perseguimento degli scopi della Fondazione.

il delegato nazionale

La Fondazione riconosce e valorizza il ruolo dell'ente promotore Congregazione di S. Giuseppe, che svolge nell'ambito delle attività di ENGIM una funzione di garanzia dell'ispirazione carismatica e dello stile educativo della Congregazione.

A tale scopo, la Fondazione riconosce al Delegato Nazionale ENGIM, designato dall'ente promotore, le seguenti funzioni e prerogative:

favorire e curare il costante riferimento alla Congregazione di S. Giuseppe

verificare costantemente l'osservanza dei piani di attività e delle azioni formative con la Proposta Formativa

rappresentare ai vari livelli il parere, gli intendimenti e le volontà dell'ente promotore

Il Delegato Nazionale ha facoltà di partecipare, a propria discrezione, alle riunioni dei vari livelli di ENGIM, con possibilità di intervento. Le sue indicazioni nella funzione di garanzia e autorità, per le materie e gli ambiti di competenza, impegnano tutti gli operatori e gli organismi di governo ENGIM a comportamenti coerenti, adeguati e conseguenti.

DELEGATO NAZIONALE

p. Antonio Fabris

nomina: luglio 2019

il centro risorse nazionale

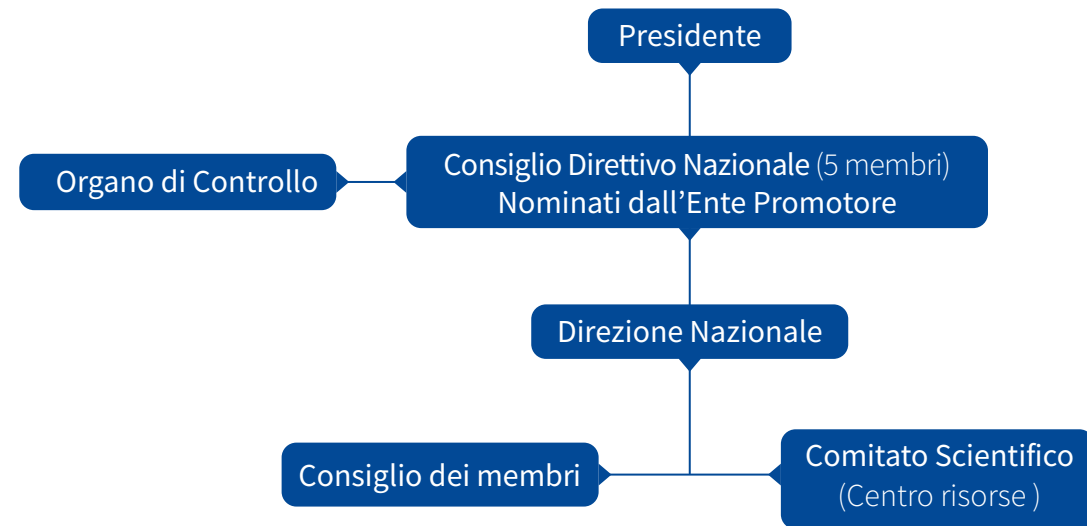
Nell'ambito delle attività svolte dalla Fondazione ENGIM Piemonte, il Centro risorse nazionale costituisce l'organismo dedicato alla progettazione, alla ricerca e allo sviluppo dell'ente.

La sua attività è finalizzata all'innovazione dei processi formativi e all'innalzamento della qualità dei servizi erogati dalle fondazioni ENGIM presenti in tutta Italia.

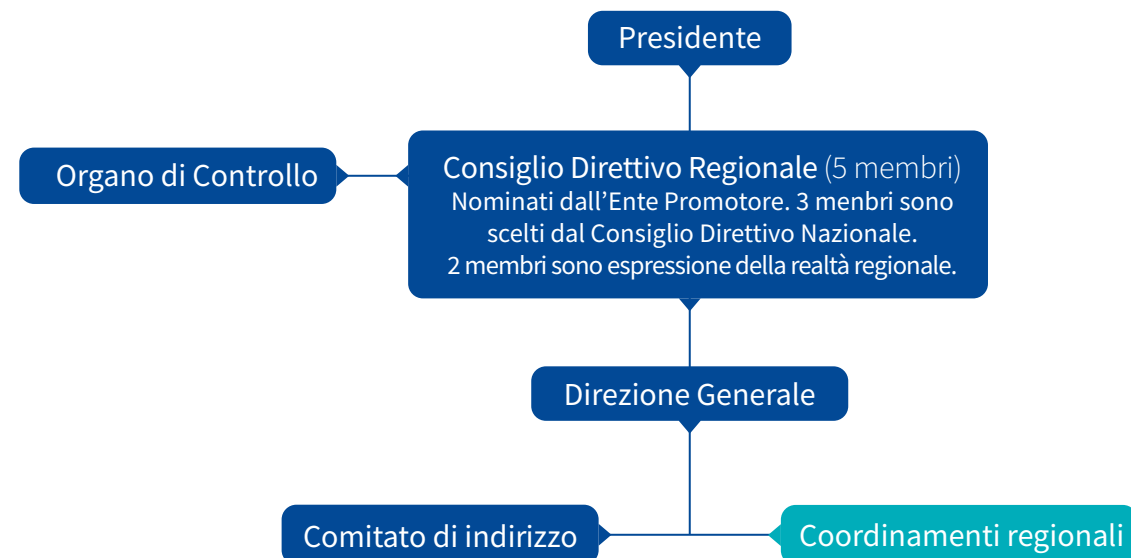
Il Centro risorse nazionale collabora alla crescita e all'innovazione della Fondazione ENGIM Piemonte, le sue aree di attività strategiche sono:

- politiche attive
- placement
- servizi per il lavoro e l'inclusione sociale
- osservazione e progettazione a livello nazionale ed europea
- didattica innovativa

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Piemonte



Codice etico ENGIM Piemonte

**La nostra Fondazione
si è dotata di un suo
Codice Etico
come Carta dei diritti
e dei doveri
fondamentali.**

ENGIM Piemonte ha elaborato e approvato il 3 dicembre 2020 un proprio Codice Etico – con norme etiche speciali, diritti, doveri e responsabilità nei confronti degli stakeholder – che è parte integrante e costituisce un unico documento con il Codice Etico della Fondazione ENGIM approvato il 19 settembre 2020 dal Consiglio Direttivo Nazionale.

Destinatari sono, senza alcuna eccezione, tutti coloro che collaborano in modo continuativo con noi: gli organi dirigenziali, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e quanti instaurano a qualsiasi titolo rapporti e relazioni con l'ente.

In particolare, il nostro Codice Etico regionale contiene normative dettagliate, tra l'altro, per le pari opportunità nella selezione del personale, il rapporto con fornitori e clienti, l'affidabilità nella gestione delle informazioni e registrazioni contabili, i conflitti di interesse, l'imparzialità, l'obbligo di riservatezza e tutela delle informazioni, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, i rapporti con le pubbliche amministrazioni e le istituzioni, le rappresentanze sindacali e di categoria, le autorità e i media.

Il Codice Etico costituisce elemento essenziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo 231.

Le risorse umane

Il valore delle risorse umane e la tutela della persona

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

È per questo che l’attenzione al benessere dei dipendenti e il loro coinvolgimento in un percorso di valorizzazione e crescita condivisa rappresentano 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 della Fondazione ENGIM è inquadrato nel CCNL della formazione professionale.

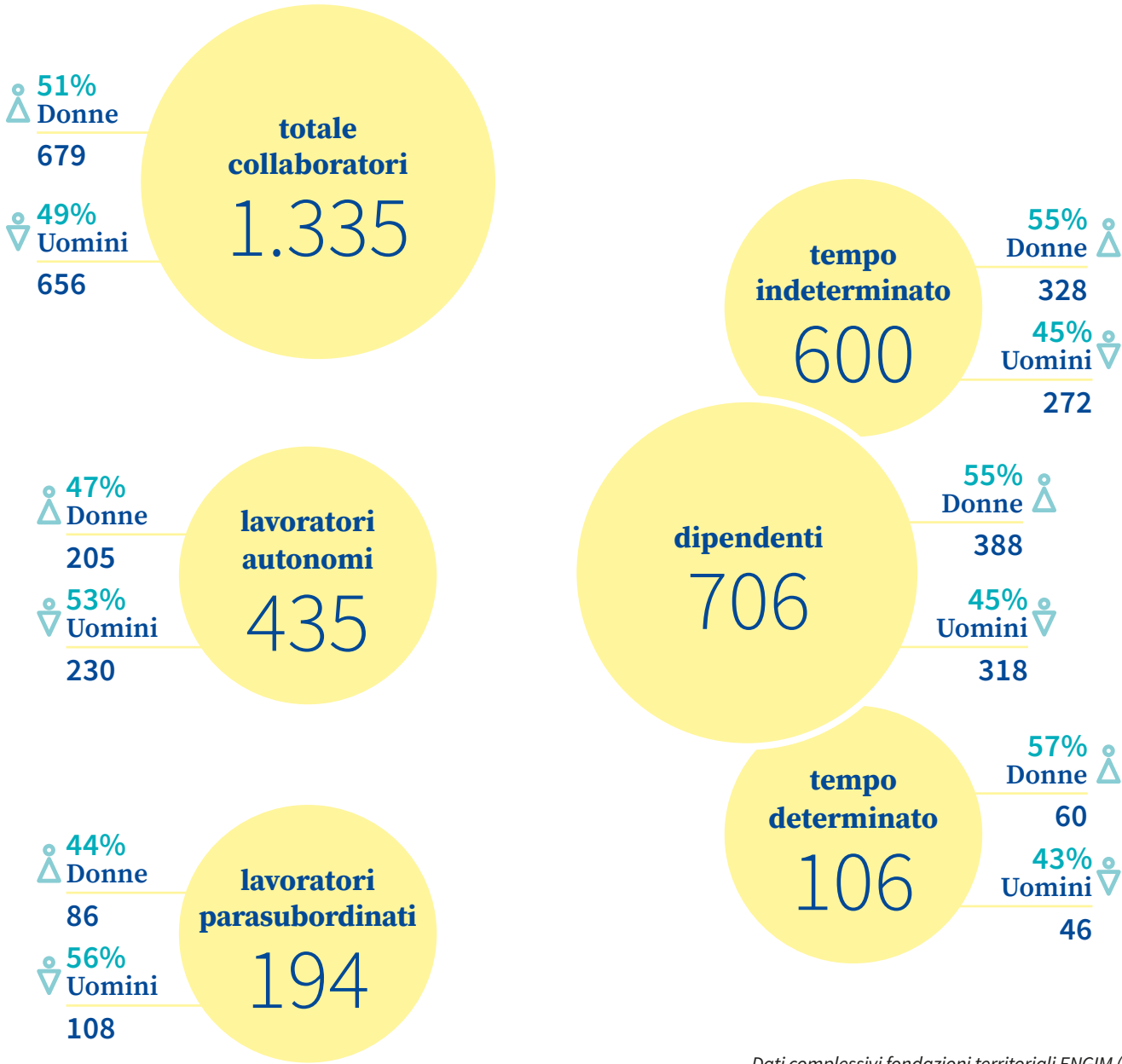
In merito al trattamento retributivo del personale dipendente, la Fondazione rispetta il disposto dell’articolo 16 del D.Lgs. 117/2017, per il quale la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

Al 31 dicembre, il personale in servizio presso le Fondazioni Regionali e Nazionale risulta composto da **1.335** persone, secondo le seguenti tipologie contrattuali:

- contratti a tempo indeterminato: **600**
- contratti a tempo determinato: **106**
- contratti di lavoro parasubordinato: **194**

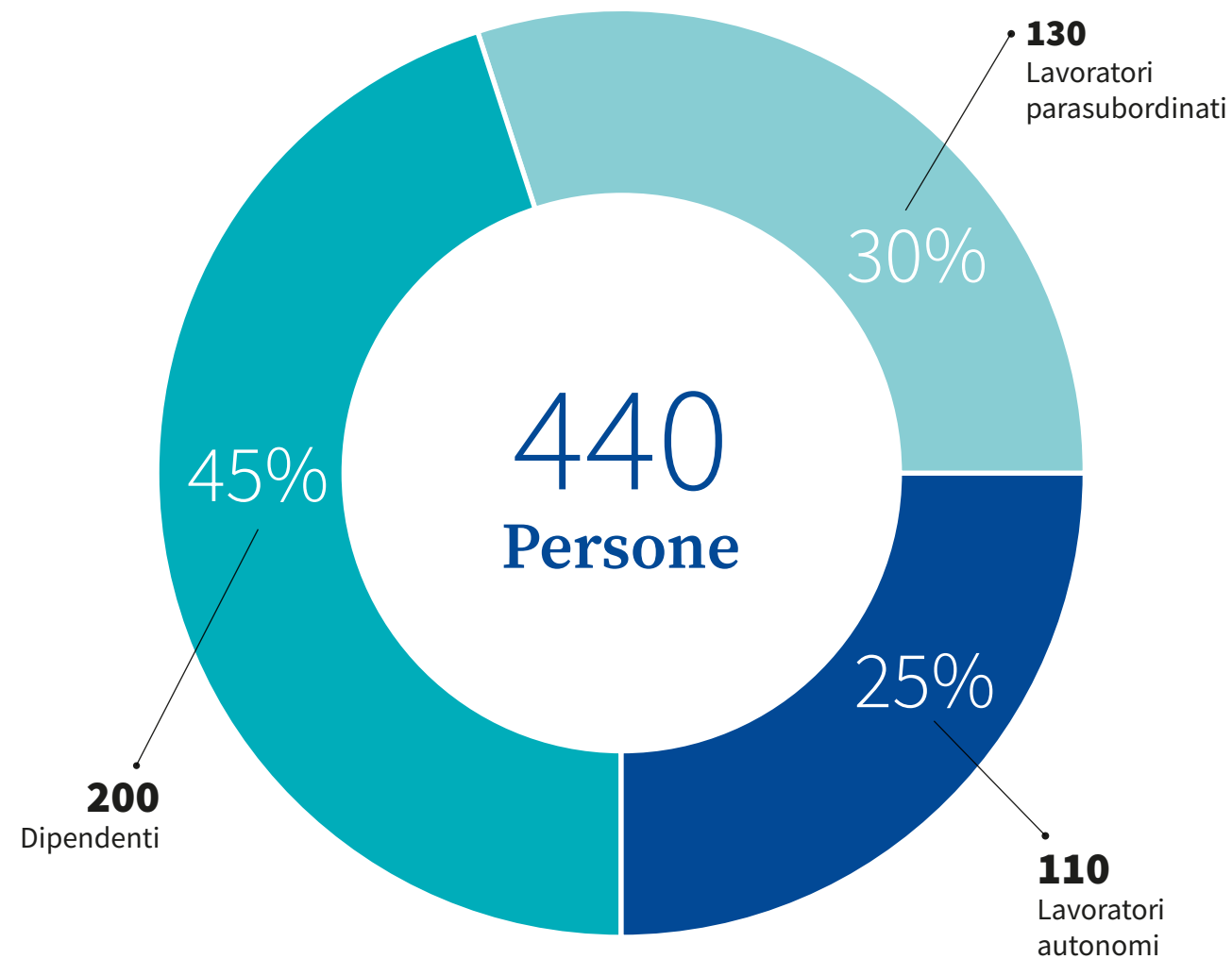
I lavoratori autonomi titolari di partita iva coinvolti nelle attività di formazione risultano essere **435** in Italia.

Di seguito sono riportati diversi grafici che forniscono un quadro dettagliato della composizione del personale:



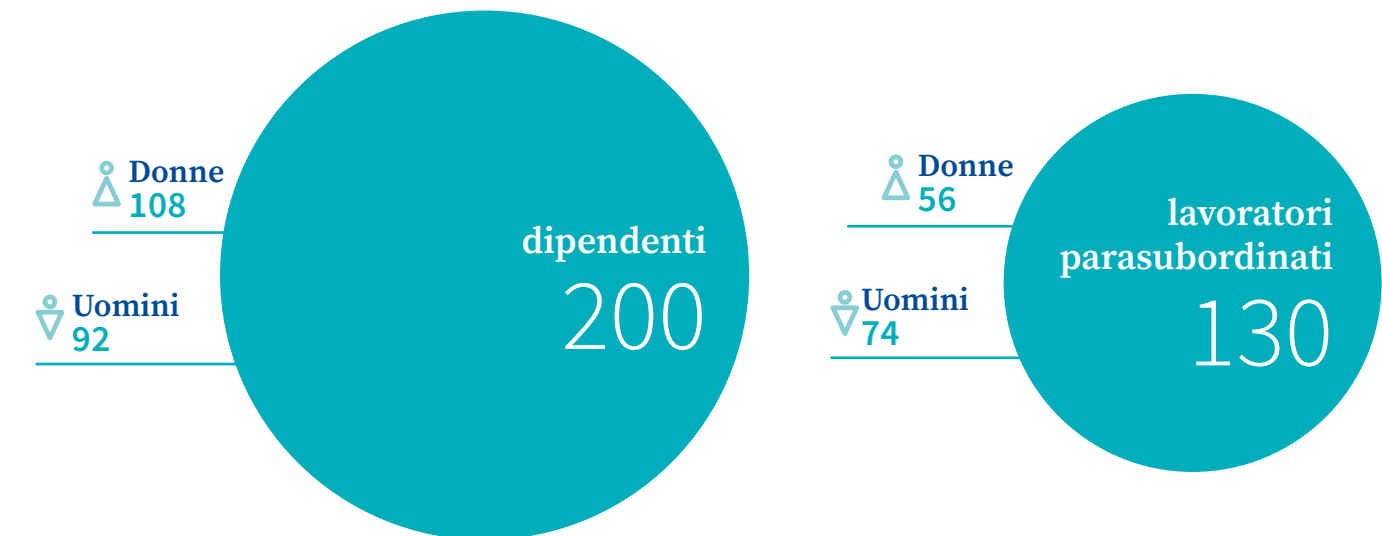
Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Piemonte

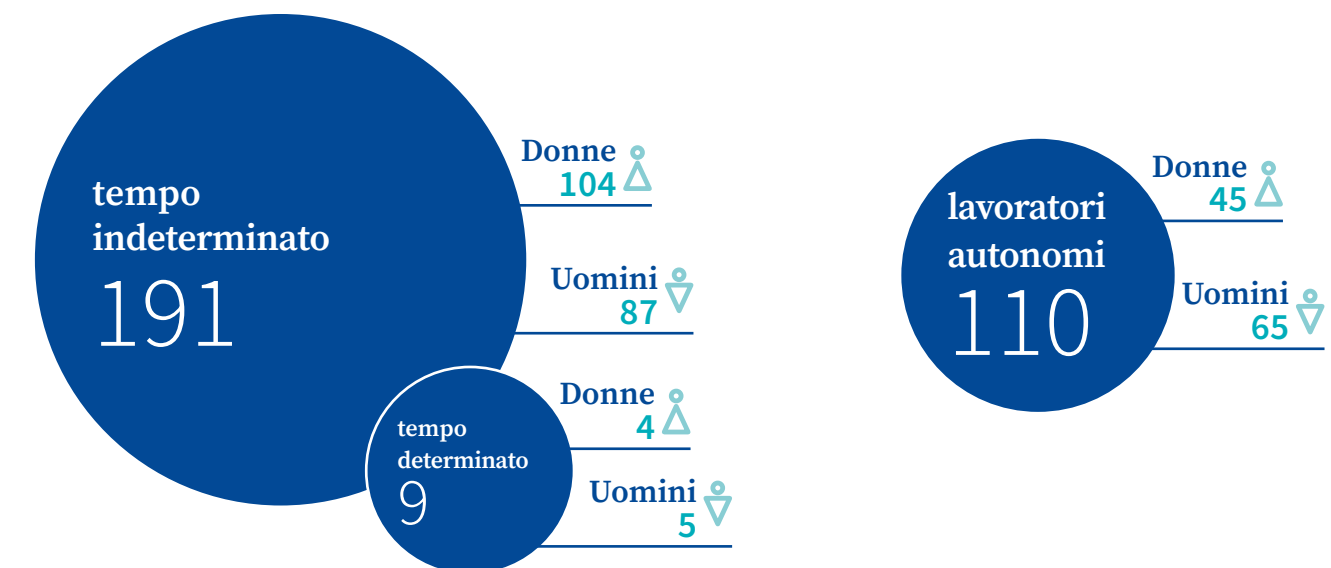


Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Piemonte

Composizione del personale



Dipendenti per tipologia contrattuale



Formazione e innovazione continua del personale.
Piano formativo nazionale 2019 - 2021

Operare nell’educazione e nella formazione significa essere capaci di navigare nella trasformazione. Generare innovazione continua costituisce pertanto un atteggiamento permanente di tutti i livelli all’interno della nostra organizzazione. ENGIM promuove per il suo personale la formazione partecipata da tutti a tutti con le seguenti finalità:

favorire in maniera organica e continuativa momenti formativi di alta qualità che consentano di monitorare e valorizzare le migliori esperienze e tecniche formative promosse all’interno delle Fondazioni regionali e delle sedi formative come all’esterno

aggiornare le metodologie della partecipazione più diffuse

preparare nuovi professionisti che sappiano affiancare e sostenere, non solo tecnicamente, le persone loro affidate

diffondere nelle Fondazioni e nelle sedi formative una nuova cultura della partecipazione, moderna, flessibile, innovativa, concreta ed efficace

All’attività di formazione del nostro personale spetta un duplice compito: da un lato supportare la “crescita” dei propri formatori monitorandone permanentemente la motivazione, l’attitudine, la rispondenza al carisma e alimentandone costantemente la sete di sapere, di cambiamento, di aggiornamento, di formazione permanente; dall’altro lato ENGIM deve definire alcune competenze, attese e necessarie ed offrire gli strumenti per acquisirle e verificare il loro conseguimento.

Il Piano formativo 2019-2021 definisce i contenuti e le aree di formazione per il personale ENGIM.

Cantiere ENGIM

È il nome che abbiamo dato al percorso formativo interno perché è nello “sporcarsi le mani” che troviamo le nostre azioni migliori. Da marzo 2020 gli incontri si sono tenuti online, con la partecipazione di figure di spicco del panorama politico, economico e accademico, tra cui:

- Anna Barbieri**
Affari sociali e inclusione Commissione Europea
- don Bruno Bignami**
Direttore Ufficio Problemi sociali e lavoro CEI
- Francesca Di Maolo**
Presidente Istituto Serafico di Assisi
- Enrico Giovannini**
Portavoce ASVIS
- Joshthrom Kureethadam**
Dicastero vaticano Sviluppo umano integrale
- Leonardo Lorusso**
Comitato Istruzione Consiglio Europeo
- Domenico Pompili**
Vescovo di Rieti
- Francesco Profumo**
Presidente Compagnia di San Paolo
- Andrea Stocchiero**
Responsabile Policy FOCSIV
- Pietro Tagliatesta**
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Nell’anno formativo 2020-2021 sono stati individuati sei percorsi formativi, raggruppati nelle seguenti aree:

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 del personale

Parole Incontrosenso

Incontri annuali di approfondimento e formazione al carisma proposti e condotti dal Presidente ENGIM, padre Antonio Teodoro Lucente.

Il Vangelo della Creazione, nell'incontro tenuto nei giorni 6-9 luglio alla scuola professionale alberghiera "E. Reffo" di Tonezza del Cimone, è stato paradigma prezioso per il discernimento interiore, in un percorso da intendersi come «un'operazione di liberazione dal falso sé».

Piattaforma per il sistema duale

Il lavoro come sfida educativa. Iniziativa finalizzata a creare una modalità di lavoro condivisa per rafforzare le esperienze pratiche e incrementare lo sviluppo del Sistema Duale.

Lego Serious Play

Iniziative partecipative con gli strumenti del Lego Serious Play per far emergere dalle sedi e dalle regioni idee e proposte innovative. Gli incontri, a cavallo tra il 2019 e il 2020, hanno portato alla costruzione del Codice Etico della Fondazione ENGIM.

Sostenibilità

Incontri formativi e di aggiornamento sulla sostenibilità sociale, economica ed ambientale, organizzati dalle reti e dagli enti di secondo e terzo livello a cui aderisce ENGIM (Focsiv, Cop, Gcap, Asvis, Concord).

Clima organizzativo

Nel dicembre 2020 in tutte le sedi ENGIM è stato somministrato un questionario sul clima organizzativo. Attraverso la sua analisi verranno elaborate ulteriori proposte formative per i prossimi anni.



Strategia e obiettivi

Reinventare la formazione.
Reinventare ENGIM

Analisi di rilevanza

Obiettivi europei ENGIM Piemonte

Agenda di sostenibilità

SDGs.





Alcune linee guida di Bruxelles si intrecciano con le nostre strategie.

→ 2.1 Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM

Marco Muzzarelli Direttore nazionale

Emergono oggi – dalla storia di ENGIM, dall’analisi del contesto nel quale operiamo e da una rilettura degli obiettivi strategici che intendiamo perseguire e raggiungere – tre principali direttrici operative.

In primo luogo, una **formazione intesa come piattaforma di welfare lungo tutto l’arco della vita**, che da “iniziale” si trasforma in “continua” senza discontinuità. È la sollecitazione espressa nelle stesse indicazioni europee: definire luoghi di eccellenza della formazione professionale tenendo conto della loro capacità di inserirsi in un processo attento all’accrescimento delle competenze (*upskilling* e *reskilling*) ed estendendo tale azione in modo ampio negli anni.

La seconda direttrice si può riassumere così: **da ente di formazione ad agente per la persona e il lavoro**. Le metamorfosi che attraversano gli IeFP, in virtù della sperimentazione Duale, stanno generando infatti, in forme più o meno consapevoli, una nuova identità degli enti di formazione: da soggetti erogatori di una preparazione professionale ad agenti (e non agenzie) per le persone e il lavoro; non si tratta più di costruire competenze spendibili sul lavoro ma di sviluppare un insieme di attività volte alla crescita dell’occupabilità e all’integrazione sociale delle persone. Insomma, non ci si ferma più alla soglia dell’acquisizione del titolo di studio, ma ci si proietta nell’inserimento lavorativo, nella progettualità con il territorio e il mondo delle imprese.

Terzo asse di intervento: **promuovere innovazione, creatività e resilienza attraverso l’esplorazione di nuovi contesti**. Nelle proposte di Bruxelles sull’evoluzione della VET in Europa rintracciamo alcune linee guida che si intrecciano con le nostre strategie: penso all’apertura “oltre i confini” non tanto per l’esigenza di esplorazione di nuovi territori e la volontà di entrare in relazione con persone culturalmente differenti, bensì per superare i “propri confini” entrando in un approccio di innovazione e miglioramento continuo che potrà accompagnare gli utenti dei nostri Centri di formazione lungo tutto l’arco della vita. La nostra propensione all’innovazione e il confronto con le altrui esperienze e valori sulla base delle nostre esperienze e dei nostri valori, sono la metafora e al tempo stesso lo strumento per potersi mettere costantemente in discussione ed in ascolto attivo.

Costruire con la formazione un welfare continuo. Diventare un agente per la persona e il lavoro. Esplorare nuovi contesti. Sono tre direttrici operative da cui derivano obiettivi che non hanno più solo una ricaduta regionale ma, partendo da una visione internazionale, si concretizzano su tutto il territorio e nelle regioni dove è presente ENGIM per arrivare ai singoli nostri 25 Centri di formazione, diffusi in più province.

una strategia inter-nazionale

La scelta di ENGIM è agire attraverso il coordinamento della direzione nazionale per definire le strategie locali, nazionali ed internazionali. Ciò porta a decentralizzare le competenze, con una minore intensità di controllo, ma le conseguenze positive sono superiori all'effetto precedente: le migliori competenze presenti nelle regioni vengono messe al servizio delle altre e le buone prassi locali sono inserite “a sistema” con il coordinamento nazionale. Si realizza così un circuito virtuoso, per cui le elaborazioni nazionali si nutrono delle esperienze territoriali o regionali, e viceversa, e le realtà locali traggano ispirazione da una visione nazionale ed internazionale, intersecandosi.

La domanda cruciale è: quale modello di formazione professionale nascerà dalle esperienze acquisite negli ultimi anni e dall'emergenza degli ultimi mesi? I macro obiettivi di ENGIM si possono raggruppare così:

- Impresa Formativa e Academy
- Officine di costruzione delle competenze
- Agenti per la persona e per il lavoro
- Certificazione del processo
- Contesti di apprendimento aumentati
- Sviluppo sostenibile ed ecologia integrale
- Piattaforma Open Badge
- Centri pilota ENGIM e centri di eccellenza europei
- Formazione oltre ai confini
- Piano per il Sud e per le nuove regioni
- Bilancio sociale e coinvolgimento degli stakeholder

impresa formativa e company Academy

La formazione professionale, quasi per definizione, deve garantire che il processo di apprendimento avvenga in un contesto lavorativo, altrimenti viene privata del cuore del suo agire. Gli utenti della formazione professionale “apprendono facendo” ed i Centri di formazione sono il “mezzo di trasporto” con cui sviluppare le competenze e muoversi tra contesti lavorativi differenti. Non bastano laboratori ben attrezzati dove far pratica, serve mettere alla prova i ragazzi attraverso commesse e clienti reali.

Laddove il tessuto economico locale è carente di imprese abbastanza strutturate da poter accogliere tirocinanti o apprendisti, tanto più dopo la crisi economica che accompagna e seguirà la pandemia, è necessario attivare un modello nel quale formazione e impresa si sovrappongano in un contesto lavorativo creato *ad hoc*. Il modello migliore per far fare esperienza ai giovani, in una struttura snella e a bassocosto, è l'**Impresa Formativa o la Company Academy**.

In questa prospettiva, il Centro di formazione professionale diventa anche luogo di lavoro e di produzione e deve perciò essere capace, innanzitutto, di svincolarsi dagli orari standard di lezione e rimanere aperto per accogliere le esigenze di tutti, in primis delle imprese. Le attività di formazione a distanza hanno rapidamente attivato le nostre capacità di rispondere alle esigenze dei tempi, ma hanno dimostrato che la formazione può essere svincolata dal luogo fisico e dai tempi nei quali si svolge.

Il Centro di formazione, la classe o il laboratorio non sono più l'unico riferimento della formazione e anche l'orario e il tempo non sono più un vincolo: nel senso che l'orario diurno e quello settimanale non sono più necessariamente il riferimento e che nella vita non c'è più distinzione tra un periodo in cui si studi e un periodo in cui si lavori. In questo ambito si segnalano le raccomandazioni della Commissione Europea che identificano nel *Work Based Learning* la linea guida per i percorsi formativi.

L’esperienza formativa del giovane o dell’adulto senza occupazione è un’opportunità anche per l’impresa. La presenza fisica resta imprescindibile ma gli strumenti digitali preparano alla pratica.

officine di costruzione delle competenze

Il rapido succedersi di periodi di crisi e di miglioramento del mercato del lavoro richiede una sempre maggiore flessibilità della domanda di lavoro a fronte di una offerta sempre più polarizzata (con richieste di competenze tecnico professionali molto alte o molto basse) e con un’evoluzione media che, anche in periodi di crescita, non riporta ai livelli dei periodi migliori precedenti. La leva della formazione professionale può agire perché la flessibilità non si trasformi in precarietà generando **piccoli distretti di produzione** di servizi con una prevalente vocazione formativa, fino ad approdare a delle Officine di costruzione delle competenze.

Si tratta di creare un terreno fertile per i giovani alla ricerca del loro primo lavoro ma anche per coloro che, rimasti senza lavoro per la crisi post-pandemia (“disoccupati tecnici”), avranno bisogno di costruire, ricostruire, elevare (*upskilling & reskilling*) le competenze. Formazione e lavoro, insomma, in questo modello non dovranno più essere realtà in “alternanza” ma dovranno coesistere in “convergenza” perché l’esperienza formativa per il giovane (o per l’adulto inoccupato) è al tempo stesso un’opportunità per l’impresa. Va notato che il modello europeo dei Competence Centers sta facendo prevalere un modello di centri di formazione più attenti alla definizione delle competenze che all’età anagrafica dell’obbligo di istruzione.

agenti per la persona e per il lavoro

In questo contesto, gli enti di formazione sono chiamati a trasformarsi in “agenti per la persona e per il lavoro”, diventando organizzazioni ibride, in grado di fare della flessibilità il loro punto di forza, di muoversi sul mercato organizzando le proprie attività sia come percettori di finanziamenti pubblici sia come provider di servizi specialistici di elevata qualità sociale. I percorsi vanno progettati pensando al servizio successivo, in modo da coprire fabbisogni diversi per diverse fasi di vita e il sistema duale andrà inteso come approccio alla formazione continua rivolto a una platea ampliata: dai **15 ai 60 anni d’età**.

Tanto più io credo che gli enti di formazione debbano recuperare in cooperazione e fiducia reciproca, allontanare ogni forma di concorrenza e attivare un’intelligenza collettiva al servizio degli utenti e delle imprese. È sempre più indispensabile operare in una connessione di sistema che permetta la combinazione tra gli enti e tra le filiere e, nell’attuale sistema flessibile, non si può più pensare che la risposta formativa sia il “Catalogo Corsi”. A partire dal catalogo si estrapolino i “mattoncini” di base con i quali costruire percorsi formativi personalizzati e “tagliati” su misura. Ovviamente, cooperazione e coordinamento devono coinvolgere gli attori (istituzioni, imprese, fondazioni bancarie) che con gli enti di formazione professionale saranno parte attiva di un “eco-sistema” inserito nel tessuto sociale del territorio e nelle reti di servizi.

contesti di apprendimento aumentati

A mio avviso, dalle condizioni di emergenza sanitaria e “distanziamento sociale” per la pandemia emerge che la digitalizzazione non va vista nella sola ottica di crescita ed estensione della formazione a distanza, ma come vettore attraverso il quale migliorare l’apprendimento. Credo sia fondamentale avere un’adeguata piattaforma per la formazione a distanza, però la formazione ha bisogno soprattutto di generare esperienza in presenza. Il digitale può aiutare con **elementi aggiuntivi, non sostitutivi**.

Faccio degli esempi. La realtà virtuale va bene per mostrare agli studenti l’ambiente dove andranno per tirocinio o apprendistato, o per fare attività di laboratorio anche lontani dai laboratori. La formazione professionale non può prescindere dall’apprendimento in contesto lavorativo, cioè dalla presenza fisica, ma è possibile usare gli strumenti digitali affinché l’esperienza pratica sia adeguatamente preparata, migliorata e “aumentata” con informazioni ed approfondimenti aggiuntivi, come accade già nei luoghi dell’industria 4.0. Il Digital Education Plan 2021-2027 della Commissione Europea sollecita una forte cooperazione per rendere i sistemi formativi più adeguati ed allineati con l’era digitale, avendo tutti utilizzato la tecnologia durante la crisi pandemica a livelli mai visti prima nell’ambito della formazione.

sviluppo sostenibile ed ecologia integrale

Il percorso formativo Cantiere ENGIM 2020, caratterizzato da un approfondimento attorno ai *Sustainable Development Goals 2030* e all'enciclica *Laudato Si*, ci convince che l'approccio agli obiettivi dello sviluppo sostenibile non può essere frammentato. Deve essere integrale e complesso. Non una sorta di aggiunta “appiccicata” alle normali attività. Perché i nostri Centri di formazione diventino luoghi di sperimentazione dei 17 obiettivi approvati dall'Onu formeremo un gruppo di lavoro nazionale e prevediamo l'apertura di Centri-pilota, dove provare buone prassi e diffonderle.

Il Green Deal Europeo prevede con l'**economia circolare** un traguardo e un processo che trovano nella formazione professionale un fertile laboratorio di sperimentazione per le potenzialità di filiera.

centri-pilota ENGIM e centri di eccellenza europei

I Centri di eccellenza professionale, secondo l'UE, devono catalizzare gli investimenti delle imprese locali sostenendo la ripresa, le transizioni verde e digitale, le strategie di innovazione e di specializzazione intelligente a livello europeo e regionale e lo sviluppo dell'istruzione e della formazione professionale a livelli di qualifica più elevati. Forniscono inoltre servizi innovativi, quali *cluster* e incubatori d'impresa per le start-up e l'innovazione tecnologica per le piccole e medie aziende, assieme a soluzioni di riqualificazione innovative per i lavoratori a rischio di esubero.

È quindi essenziale delineare un primo **ecosistema delle eccellenze ENGIM** a livello nazionale che coinvolga almeno un Centro di formazione per ogni regione, per creare una prima rete e partecipare alla fase di sperimentazione dei primi 50 centri di eccellenza nella UE, entrando almeno in una delle piattaforme previste per la definizione di costituire un modello europeo della formazione professionale. A tal fine costituiremo un coordinamento dei nostri centri-pilota, supportato da un'area di Pianificazione Strategica Nazionale.



formazione professionale fuori dei nostri confini

Le attività internazionali di ENGIM sono parte integrante di un pensiero che vede nella formazione professionale una delle migliori azioni di “politiche attive del lavoro” in Italia e all’estero e danno nuovi stimoli alla vocazione della nostra ONG, sia come opportunità di formazione per giovani italiani che si spostano in altri paesi, sia come opportunità di formazione per giovani di paesi esteri che si spostano in Italia.

Essenziali sono le esperienze di Servizio Civile e la promozione delle opportunità che offre agli allievi dei nostri percorsi di formazione. Uscire dai confini della propria sede, della città, della nazione significa osservare e misurarsi con un contesto culturale differente, ma anche trasmettere i valori che hanno da sempre caratterizzato lo stile formativo di ENGIM. Per uscire dai propri confini usando lo strumento digitale saranno sperimentate modalità di formazione a distanza, mettendo a confronto staff e allievi di paesi diversi e innalzandone le competenze linguistiche.

un piano per il Sud e per le nuove regioni

Le difficoltà registrate per l’avvio di corsi nel Sud Italia (Calabria e Sicilia) soprattutto nell’accesso ai fondi istituzionali (tempi di pagamento, fragilità dei bandi) fanno presagire la necessità di avviare in altro modo le attività di formazione: con fondi privati da parte di imprese o il supporto di fondazioni bancarie.

Il nostro tavolo di progettazione nazionale è a disposizione per elaborare progetti al fine di interloquire con i soggetti privati. È prioritario ampliare ad altre regioni (Liguria, Toscana) le iniziative formative.

Le nostre attività internazionali sono parte integrante ed essenziale dei valori e della proposta formativa di ENGIM.

certificazione del processo e open badge

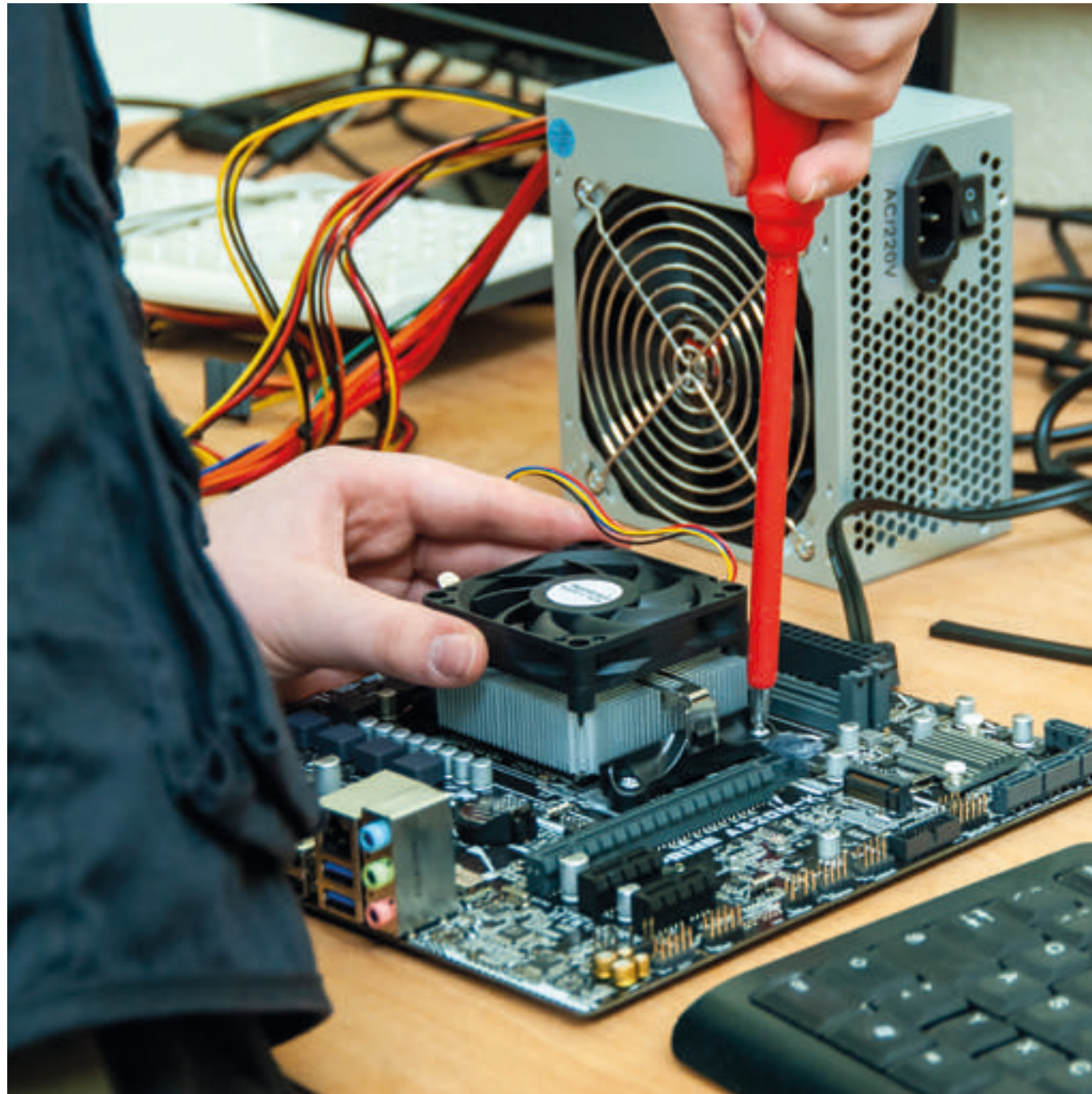
Un supporto importante può arrivare da rapporti più snelli con il servizio pubblico: certificazione smart o auto-certificazione. Spostare risorse ed energie sul “risultato finale” è preferibile per il finanziatore, è opportuno per gli utenti. Bisogna creare una rete di Open Badge che “registra” l’apprendimento permanente, la crescita professionale e l’*employability*. Con un e-portfolio personale digitale si certificano i percorsi realizzati e, via social, ci si propone alle aziende in modo innovativo in un *marketplace* esclusivo. L’ente erogatore esprime così tutto il valore sotteso ai titoli di studio rilasciati, alle attività extra curriculari e di ricerca, alle pubblicazioni e migliora l’occupabilità dei suoi allievi e la sua visibilità sul territorio e nella rete. L’allievo aggiornando il proprio profilo (formativo e lavorativo, da autodidatta, da hobby) incontra aziende e formatori “mirati”.

coinvolgimento degli stakeholder

Nel sistema delineato dalla riforma del Terzo Settore, il bilancio sociale (o *annual report*) assolve alla funzione di rendicontazione dell’impatto e del valore delle attività. Al tempo stesso, il bilancio sociale rappresenta uno strumento fondamentale per narrare ai soggetti interessati (utenti, lavoratori, volontari, sovventori, partner pubblici e privati) i valori, le iniziative e i progetti in cui l’ente si identifica, consentendo di effettuare negli anni riflessioni e comparazioni sui risultati raggiunti.

Per ENGIM la scelta di accedere al Terzo Settore ha rappresentato una duplice opportunità: prendere parte attiva alle innovazioni della riforma e avviare un processo di trasformazione e riorganizzazione a livello nazionale e regionale. ENGIM si trova in una posizione privilegiata. Perché, svolgendo attività di interesse generale, coniuga il rapporto tra “primo” e Terzo Settore e coniuga la promozione della formazione sul territorio nazionale e la cooperazione internazionale svolta in qualità di organizzazione non governativa. ENGIM si presenta con una connotazione eterogenea, davanti alle nuove sfide e ai *nuovi segni dei tempi*. È la sua forza, la sua mission più autentica.





→ 2.2 Analisi di rilevanza

ENGIM Piemonte, stakeholder engagement e temi rilevanti

La Fondazione ENGIM Piemonte ha scelto di avviare un percorso di rendicontazione sociale attraverso la pubblicazione dell'Annual Report con il duplice obiettivo, tra gli altri, di rafforzare il dialogo con gli stakeholder e di analizzare il proprio operato.

In questo contesto, l'analisi di rilevanza, o analisi di materialità, consente di individuare i temi rilevanti per l'organizzazione e i suoi stakeholder permettendo di orientare i contenuti del bilancio sociale in modo tale da creare un documento realmente rispondente ai bisogni informativi dei portatori di interesse.

Per il primo anno di analisi, in virtù delle diverse trasformazioni in atto nell'organizzazione, la Fondazione ha scelto di avviare un processo di raccolta delle priorità e delle opinioni degli stakeholder interni al fine di favorire l'allineamento tra le azioni e gli obiettivi strategici indicati a livello nazionale e regionale.

Il processo di analisi si è svolto in tre fasi:

1. individuazione dei temi potenzialmente rilevanti
2. valorizzazione e prioritizzazione dei temi
3. predisposizione della matrice di rilevanza

In particolare, grazie alla consultazione di diverse fonti sono stati individuati 20 temi potenzialmente rilevanti.

Attraverso la somministrazione di un questionario online i temi sono stati sottoposti alla valutazione anonima di 49 stakeholder interni.

Ogni tema è stato valutato su una scala da 1 (poco rilevante) a 5 (essenziale).

La matrice di rilevanza è stata realizzata confrontando i valori attribuiti ad ogni singolo tema dal vertice della Fondazione Nazionale e dalle figure di responsabilità della Fondazione ENGIM Piemonte.

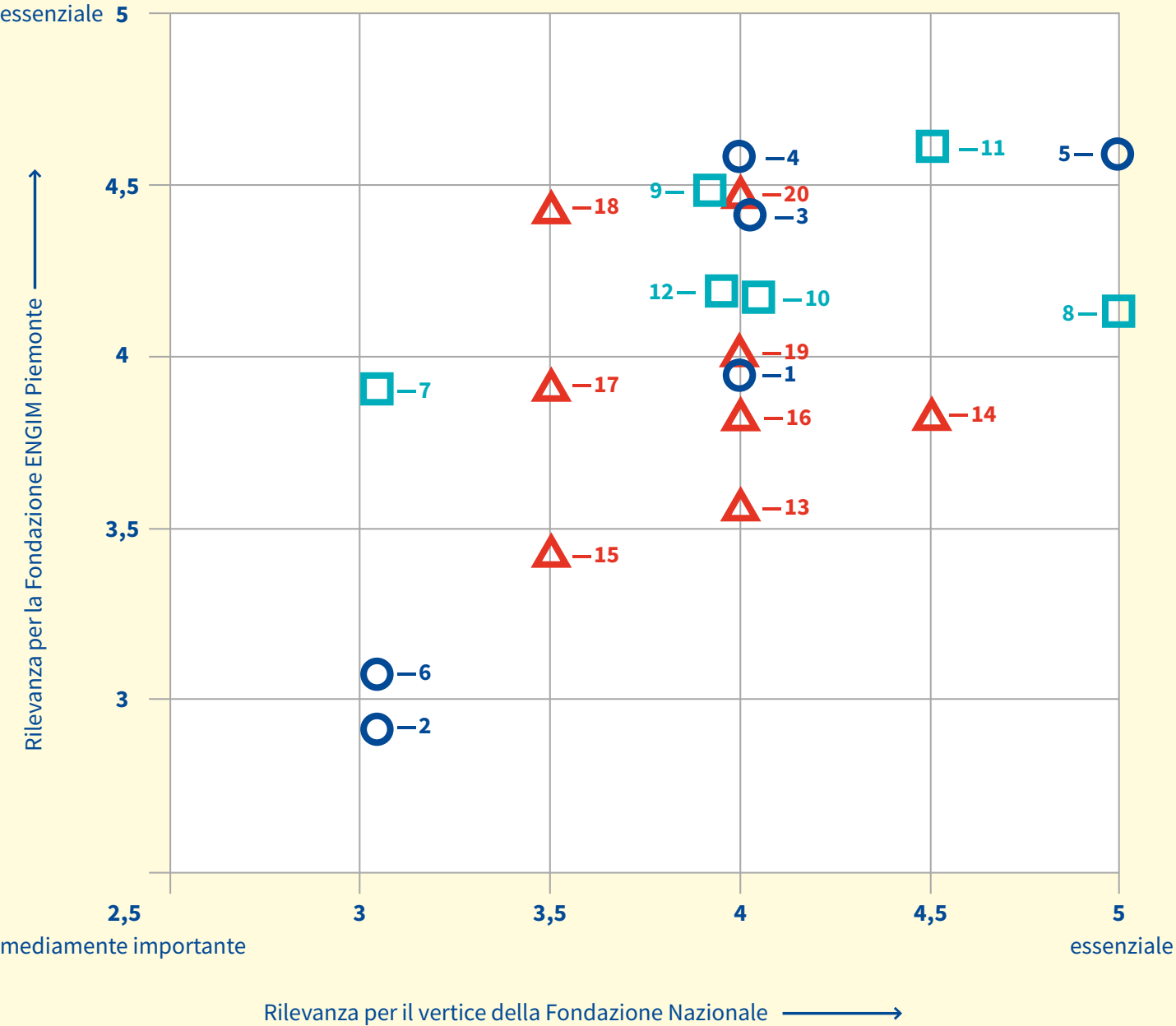
Il quadrante in alto a destra riporta i temi con valutazione massima di priorità e mostra un forte allineamento tra le percezioni del vertice e dei responsabili di ENGIM Piemonte.

Si conferma la centralità dei temi:

- sviluppo, valorizzazione e tutela del capitale umano
- relazione con le imprese

In un'ottica di sviluppo futuro, estenderemo l'analisi di rilevanza a tutti i soggetti coinvolti nei processi dell'organizzazione, per allineare la visione strategica di ENGIM alle esigenze degli stakeholder.

Matrice di rilevanza



Ambiti strategici

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

Da ENTE di formazione ad AGENTE per la persona e per il lavoro

Promuovere innovazione/ creatività/resilienza attraverso l'esplorazione di nuovi contesti

Valori e obiettivi rilevanti

- 1 Bilancio sociale e coinvolgimento degli stakeholder
- 2 Piattaforma per Micro Credentials e Open Badge
- 3 Sviluppo sostenibile ed Ecologia Integrale
- 4 Coinvolgimento del personale e clima organizzativo
- 5 Sviluppo, valorizzazione e tutela del capitale umano
- 6 Commercio equo e solidale
- 7 Officine di costruzione delle competenze
- 8 Apprendimento in contesto lavorativo attraverso l'Impresa Formativa e le Academy
- 9 Diversità e inclusione
- 10 Advocacy - Relazione con le istituzioni
- 11 Relazione con le imprese
- 12 Cultura della legalità e contrasto alla corruzione
- ▲ 13 Piano per il sud e nuove regioni
- ▲ 14 Mobilità all'estero degli allievi e dello staff
- ▲ 15 Rete dei centri di eccellenza EU - Rete dei centri pilota
- ▲ 16 Portare la formazione professionale oltre ai confini nazionali
- ▲ 17 Contesti di apprendimento aumentati
- ▲ 18 Rapporti con la comunità locale
- ▲ 19 Cooperazione allo sviluppo economico e sociale
- ▲ 20 Innovazione continua

→ 2.3 Obiettivi europei ENGIM Piemonte

Nel contesto delle azioni messe in atto dall'Unione Europea per fronteggiare la crisi economica e sociale da Covid-19, il 1° luglio 2020 la Commissione di Bruxelles ha presentato un pacchetto di misure volto a sostenere l'occupazione giovanile, anche al fine di adeguare la strategia della UE ai cambiamenti in corso nel mondo del lavoro e delle competenze.

Nello specifico, il documento contenente la proposta di raccomandazioni del Consiglio Europeo relativa all'istruzione e alla formazione professionale definisce una serie di principi da seguire a livello nazionale per conseguire alcuni obiettivi quantitativi entro il 2025. Al fine di raggiungere quanto richiesto dal Consiglio Europeo, ENGIM si impegna a conseguire i seguenti obiettivi quantitativi:

- la percentuale di qualificati occupati dovrà essere almeno dell'82 %
- il 60 % degli allievi dell'IFP dovrà poter beneficiare dell'apprendimento basato sul lavoro durante l'istruzione e la formazione professionale.
- l'8 % dei discenti dell'IFP dovrà poter beneficiare della mobilità per l'apprendimento all'estero

ENGIM ha deciso di integrare nei propri obiettivi strategici gli obiettivi quantitativi europei nell'ottica di contribuire attivamente al loro raggiungimento.

I dati della colonna seguente sono riferiti alla Fondazione ENGIM Piemonte

→ **56%**
allievi occupati a 1 anno
dalla qualifica e dal diploma

→ **58%**
allievi occupati a 2 anni
dalla qualifica e dal diploma

→ **50**
allievi assunti nel 2020
con contratto di apprendistato

→ **0**
studenti in mobilità all'estero
nel 2020 a causa della
pandemia da covid-19

Inserimenti lavorativi in Piemonte per filiera

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 1 anno*	a 2 anni**	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	30,00%	47,06%	-	-
Impiantistica	41,38%	47,00%	52,38%	56,76%
Meccanica, produzione e manutenzione	62,02%	65,69%	57,14%	57,14%
Servizi tecnici	36,84%	33,28%	-	-
Turistico-alberghiera	47,62%	44,04%	63,64%	62,30%
Servizi alla persona	60,42%	53,76%	69,70%	70,59%
Totale	49,83%	52,05%	62,38%	63,40%

*qualifiche e diplomi conseguiti nel 2019

** qualifiche e diplomi conseguiti dal 2018 al 2019

Numero qualifiche e diplomi conseguiti in Piemonte nel 2020 per filiera

	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	10	0
Impiantistica	66	20
Meccanica, produzione e manutenzione	73	14
Servizi tecnici	33	0
Turistico-alberghiera	72	25
Servizi alla persona	63	28
Totale	317	87



→2.4 Agenda di sostenibilità Strategia nazionale di ENGIM

Ripensare al futuro in modo sostenibile. Questo l'impegno che ci ha portati a intraprendere nel 2020 un percorso di analisi e confronto volto ad affrontare in modo integrato e concreto la sfida globale alla sostenibilità.

Partendo da un percorso di formazione socio-politica rivolto al personale interno 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.

Cantiere ENGIM è il percorso formativo che approfondisce ogni anno tematiche diverse. Gli incontri si sono svolti nei mesi di febbraio, maggio e luglio 2020 e hanno visto la partecipazione di molte figure di spicco del panorama politico, economico e accademico. Al centro delle riflessioni, l'Enciclica di Papa Francesco, *Laudato Si'*.

Con il Cantiere ENGIM abbiamo maturato la scelta di compiere una valutazione più attenta dei nostri impatti ambientali, economici e sociali. A sostegno della nostra strategia, vi sono i **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**.

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, garantire 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 attraverso solide partnership.

Pianeta

Proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future.

Scopo della strategia, trasformare le nostre strutture in luoghi di sperimentazione dei 17 Obiettivi. Per fare ciò abbiamo formato un gruppo di lavoro nazionale che avrà il compito di individuare nei prossimi anni le *azioni* da intraprendere per contribuire attivamente all'implementazione del programma.

Il nostro approccio sarà integrale e complesso.

La prima fase del processo ci ha visti coinvolti nell'attività di analisi di ciascun target SDGs. Seguendo i suggerimenti indicati nel **Rapporto ASviS 2019** abbiamo dunque individuato gli "ambiti" ritenuti di impegno per ENGIM, gli obiettivi, i soggetti da coinvolgere e alcune prime possibili azioni da attuare.

Il lavoro avviato negli ultimi mesi del 2020 ci ha condotti alla stesura di un report dettagliato. Il prossimo anno cercheremo di individuare possibili criteri di misurazione delle nostre azioni al fine di monitorare i progressi effettuati da ciascun Centro pilota.

Nell'intraprendere questo grande viaggio collettivo ci impegniamo ad implementare il programma d'azione dell'Agenda 2030 nel rispetto del pianeta e delle persone nella profonda convinzione – come si afferma nell'enciclica di Papa Francesco – che «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».

Per meglio coordinare la strategia nazionale di ENGIM e attuarla nelle nostre strutture, abbiamo affidato ai Centri Pilota il compito di monitorare i progetti in tema di sostenibilità avviando una fase di sperimentazione e di diffusione delle buone prassi.

Sustainable Development Goals





ENGIM Piemonte e la sostenibilità

Coerentemente con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile e in attuazione delle disposizioni sugli standard formativi regionali, tutti i corsi di media e lunga durata erogati da ENGIM Piemonte prevedono:

- specifica modalità formativa dedicata e relativi strumenti didattici di ausilio
- conoscenze/competenze specifiche diffuse in modo trasversale (livello base e professionalizzante)

In qualsiasi disciplina, ogni nostro docente contribuisce ad educare gli allievi ad essere cittadini responsabili e consapevoli sulle questioni ambientali e nei comportamenti, dentro e fuori il Centro di formazione, con un'attenzione nel migliorare la sostenibilità del proprio ambiente e la cura della propria salute. I ragazzi vengono sensibilizzati attorno a tematiche quali:

- spreco dell'acqua
- riciclo e risparmio carta, rispetto di materiali e strumenti, uso di pc rigenerati, riparazione tecnologie
- risparmio energetico
- trattamento rifiuti: raccolta differenziata, smaltimento oli esausti, batterie, medicinali ecc.
- sostenibilità dei trasporti negli spostamenti
- condotta alimentazione sana, consapevole e sostenibile (prodotti di stagione, km 0, spreco ecc.)

I temi dello sviluppo sostenibile sono trattati attraverso informazioni ed attività presenti su piattaforme, siti web dedicati, raccolte video, che stimolano la discussione e la riflessione tra i nostri allievi e i formatori.

Nella sede di Pinerolo i nostri allievi falegnami insegnano economia circolare

Cinque allievi della terza classe Falegnami hanno partecipato nel 2020 al progetto A scuola di economia circolare, patrocinato dal ministero dell'Ambiente e da Confindustria Cisambiente e promosso da Greenthesis Group, l'azienda responsabile per il trattamento, il recupero, lo smaltimento e la valorizzazione energetica dei rifiuti negli innovativi impianti di Dalmine, Orbassano e Sant'Urbano.

Il concorso (organizzato da scuola.net) ha raccolto tra gli studenti impegnati le migliori idee e proposte per il proprio territorio. Pietro Airaud, Pietro Barbero, Mirko Candian, Fabio Gaydou e Gabriele Martinasso – supportati dalle insegnanti Roberta Comba e Manenti Adriana, con i tecnici informatici Cristian Martina ed Edoardo Raffo – in un video hanno illustrato le loro esperienze. Fabio, Gabriele e Mirko hanno descritto come nelle diverse attività, senza saperlo, sfruttano da sempre questo tipo di processo all'insegna dello slogan «L'essenza dell'economia circolare: mangia scarti e genera concime». Pietro ha raccontato di come gestisce i vestiti usati passandoli ai fratelli e Mattia di come usa la cassa di risonanza della sua batteria ammortizzandone il suono con abiti in disuso.

Attività di ENGIM Piemonte

Formazione

Orientamento e servizi
al territorio

Progettazione

Cooperazione internazionake

Filiere in Italia e in Piemonte

Eccellenze e progetti in Piemonte

SDGs.



→ 3.1 Formazione

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 per lottare contro ogni possibile forma di disoccupazione. Per noi rappresenta il dispositivo di promozione della persona a una partecipazione sociale e una cittadinanza attiva.

L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita è la risposta che le politiche pubbliche relative alla formazione hanno cercato di dare per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro. L'offerta è divenuta più complessa e la necessità di costruire un sistema capace di integrarsi con l'istruzione e con il lavoro, per lo più segnato da una crescente flessibilità e precarietà, ha dato luogo a diversi canali e filiere della formazione. L'apprendistato, la formazione post diploma, la formazione continua, l'alternanza scuola-lavoro sono alcune delle modalità più diffuse.

In linea con le raccomandazioni dell'Unione Europea, la nostra offerta formativa punta allo sviluppo di competenze basate su alcuni aspetti chiave:

- 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**.

La tecnologia ci consegna sempre maggiori potenzialità nell'insegnamento e nella formazione in modalità e contenuti adattabili alle esigenze dei singoli, ma noi non rinunciamo alla trasmissione di una conoscenza umanistica diffusa che accompagni i giovani a una visione integrata e aperta, alla quale affiancare poi piani formativi personalizzati e continui *just in time*.

Siamo impegnati a fare in modo che i possibili benefici dell'innovazione siano distribuiti in modo equo, **non lasciando nessuno indietro** e favorendo lo sviluppo di processi economici socialmente ed ecologicamente sostenibili.

ENGIM sottopone costantemente a esame critico i risultati della sua struttura e del modello organizzativo, per integrare meglio le attività delle sedi formative con quelle dei servizi per l'inserimento lavorativo, redistribuire le risorse e potenziare l'azione nei luoghi di lavoro e sul territorio.

Le sedi saranno sempre più un luogo di incontro, di partecipazione e confronto, di progettazione e **non solo uno “sportello”**, funzione peraltro ancora preziosissima.

Una visione solidale e sinergica

apprendere in contesto lavorativo

Le nostre sedi formative e i nostri laboratori operano come luoghi sempre più simili alle imprese e sempre più popolati dalla presenza delle imprese stesse. Allo stesso tempo le supportano perché siano in grado di inserire il proprio personale in un contesto che sia simultaneamente formativo e lavorativo.

le imprese e chi cerca lavoro

La nostra relazione consolidata e costante con le imprese ci permette sia di creare opportunità per le persone sia di rispondere ai bisogni professionali e formativi delle imprese.

un trampolino di lancio

Le nostre sedi formative garantiscono un percorso finalizzato a un primo lavoro e un trampolino di lancio per i lavori successivi. Perciò dedichiamo molta attenzione, cura e nuovi metodologie per formare competenze come la resilienza, l'attitudine a lavorare in gruppo, la capacità di apprendere e la rapidità di “imparare a imparare”.

condivisione dei dati

Le nostre sedi formative si avvalgono degli strumenti tecnologici a disposizione per tracciare, monitorare e verificare il loro operato e per diffonderlo e comunicarlo rapidamente e al meglio all'esterno, secondo un'azione divulgativa ispirata alla trasparenza.

approccio multidimensionale e di filiera

L'elemento più innovativo è la “presa in carico globale” della persona: questo comporta che le prestazioni integrate debbano essere mirate alle caratteristiche individuali del destinatario (istruzione, genere, etnia, reddito, natura e durata della disoccupazione) e del suo contesto sociale e culturale di appartenenza, come del grado di servizi presenti nel territorio della loro accessibilità.

supporto e sinergia alle policy pubbliche

Le nostre sedi formative sono soggetti attivi nel quadro delle relazioni territoriali, collaborano a delineare e supportano le politiche pubbliche al fine di orientare le risorse all'interno dei sistemi politici, economici e sociali, in connessione con le relative istituzioni pubbliche e del privato sociale, sul piano generale e localmente.

progettare assieme, agire localmente

Le nostre sedi formative si sono dotate di un Centro Risorse diffuso che sia collettore di pensiero, ricerca, progettualità, strategie e qualità per l'intero sistema. Le aree di prioritario interesse sono: osservazione e progettualità internazionale, europea e nazionale; politiche attive del lavoro; innovazione didattica; comunicazione e intercultura.

Offerta formativa e programmi

L'offerta formativa di ENGIM consente di accedere a tutti i livelli del percorso: qualifica, diploma, IFTS / ITS, formazione continua e permanente:

- istruzione e formazione professionale ordinaria e duale
- formazione superiore
- formazione continua, compresi i corsi di qualifica per adulti

obbligo formativo

Percorso educativo integrato, che coinvolge anche le famiglie, finalizzato a promuovere l'inclusione socio-lavorativa dei giovani. Con l'introduzione del sistema duale, il percorso formativo s'intreccia con l'esperienza lavorativa in apprendistato dando il doppio status di studenti e lavoratori: questo permette loro di conseguire il titolo di studio e, contestualmente, di inserirsi nel mondo del lavoro.

diplomi

Conseguita la qualifica si può accedere ai percorsi di 4° anno per l'acquisizione del diploma professionale appartenente alla stessa area professionale. Dopo il diploma professionale si può accedere alla specializzazione di IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) che permette l'eventuale passaggio ai percorsi universitari. È un percorso che consente il raccordo tra la formazione professionale e l'istruzione universitaria, dando la possibilità, agli studenti che lo desiderano.

formazione superiore

L'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) è riservata ai ragazzi che hanno conseguito un diploma e intendono specializzarsi in un'area professionale attraverso un percorso che affianca alle lezioni frontali un tirocinio in azienda o un percorso di 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 disoccupati e inoccupati

Per giovani e adulti in cerca di prima occupazione o reinserimento nel contesto lavorativo, ENGIM offre un'ampia gamma di corsi gratuiti e in costante aggiornamento per dare risposte alle esigenze delle imprese.

formazione continua

Non si smette mai di imparare! ENGIM propone corsi per adulti occupati nel settore informatico, agroalimentare, della ristorazione e della comunicazione, di lingue, contabilità e amministrazione.

Orientamento e servizi al lavoro

Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è l'obiettivo che ENGIM si adopera a realizzare per ogni singolo processo formativo. Con i Servizi al Lavoro in ogni regione, accogliamo gli utenti in cerca di occupazione o riqualificazione, accompagnandoli lungo un percorso finalizzato a migliorare la consapevolezza delle competenze e della loro "spendibilità". Il processo si conclude con il matching tra domanda e offerta e il successivo inserimento attraverso stage, tirocini, apprendistato.

→ 317

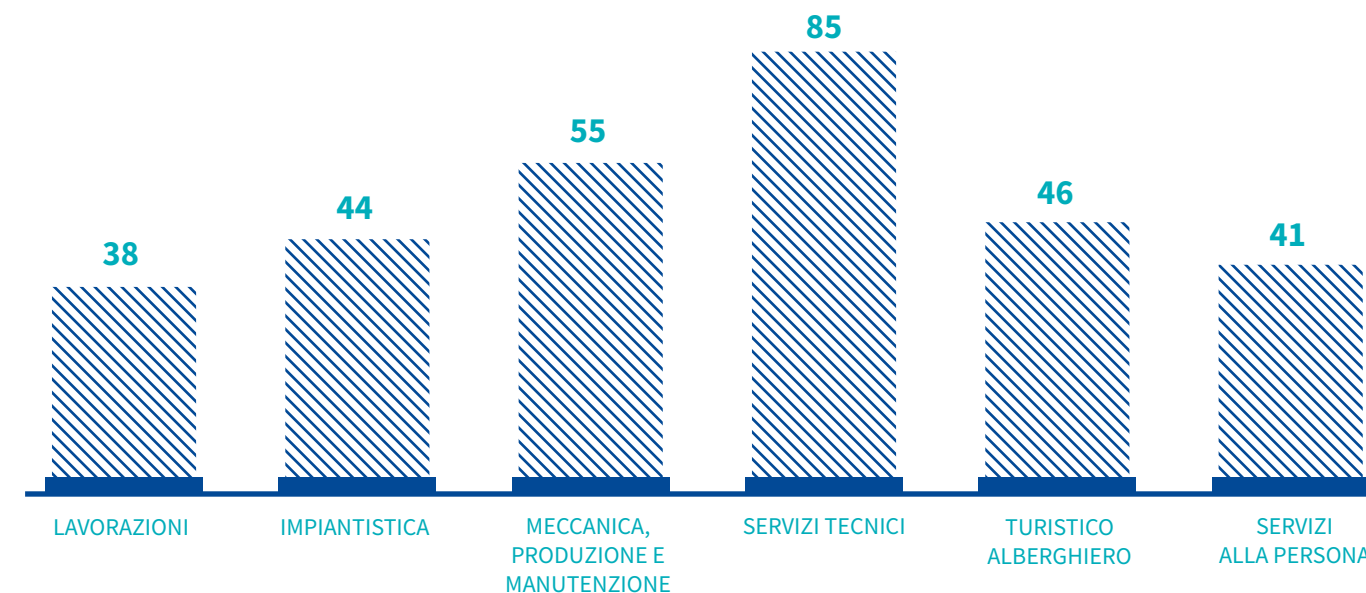
**qualifiche conseguite
nel 2020**

→ 87

**diplomi conseguiti
nel 2020**

Dati Fondazione ENGIM Piemonte

Attività formative in Piemonte: i numeri 2020 per filiera



ENGIM sul territorio

In Piemonte



In Italia:
30 sedi formative
19 sedi operative
3 sedi ONG

I corsi erogati in Piemonte nel 2020



	Numero corsi	Numero allievi	Ore corso
Lavorazioni	38	290	8.514
Impiantistica	44	476	18.598
Meccanica, produzione e manutenzione	55	523	18.688
Servizi tecnici	85	649	15.456
Turistico alberghiero	46	515	19.224
Servizi alla persona	41	518	18.981
Totale	309	2.971	99.461

ENGIM durante l'emergenza pandemia in Italia

Con le chiusure dettate dalle misure di emergenza sanitaria, la formazione professionale ENGIM si è riorganizzata **con tempismo e ricchezza di soluzioni**. Grazie a video lezioni, supporti digitali e spazi virtuali di archiviazione e condivisione di documenti e file multimediali, in tutti i nostri 30 Centri formativi abbiamo assicurato presenza e continuità agli oltre 8000 studenti.

Tutti i formatori sono stati e sono impegnati per “agganciare” **quotidianamente** i propri allievi, dare continuità alle attività formative e scongiurare il rischio di abbandono scolastico.

Non abbiamo lasciato soli i nostri giovani, per lo più adolescenti, tra i quali sono via via inevitabilmente emersi disorientamento e noia, essendo obbligati a stare in casa, lontani fisicamente dai loro amici, dai loro compagni, ma anche dalla scuola, che rassicura e scandisce la routine quotidiana.

Perché questi fossero «giorni per unire e non per separare», come ci ha esortati a fare il presidente, padre Antonio Lucente, ENGIM ha valorizzato al massimo l'**uso delle tecnologie** per ridurre la distanza tra i formatori e i singoli allievi, esplorando e cogliendo le grandi opportunità offerte dalla didattica e dalla formazione a distanza e dal digitale.

Per ENGIM non è stato un salto abissale. In tutto il territorio sono state attivate le lezioni a distanza grazie ai formatori che hanno velocemente ripensato i moduli formativi per renderli meglio fruibili dallo schermo di uno smartphone. Rendere più *smart* i materiali didattici, è una sfida che ci sta tuttora appassionando.

Ma non lasciamoci persuadere dall'idea che la didattica a distanza e il digitale siano di per sé il futuro. Nella scuola, e in particolar modo nella formazione professionale, si sperimenta ogni giorno quanto l'apprendimento sia innanzi tutto un'esperienza sociale in cui **il fattore umano è indispensabile e decisivo**, specialmente per la crescita cognitiva e relazionale dei ragazzi.

L'apprendimento online è per ENGIM lo strumento utile a dare continuità all'istruzione durante le emergenze e permette di sperimentare un modello di *blended learning* in grado di migliorare la stessa esperienza in aula, quella basata esclusivamente sul *face-to-face*.

Sfruttiamo la contingenza per scoprire le potenzialità offerte dal digitale e stimolare i ragazzi ad adattarsi agli “spazi virtuali” anche in contesto formativo.



Piemonte, formazione a distanza (FAD)

Nel mese di marzo 2020 ci siamo trovati giocoforza a riorganizzare le attività formative di ENGIM Piemonte e il nostro essere comunità educante nel nuovo contesto di formazione a distanza necessariamente mediata dalle tecnologie digitali. Nella fase iniziale l'organizzazione del nostro sistema di formazione professionale, già piuttosto strutturata e robusta, ci ha permesso di attivare da subito i servizi essenziali per la formazione a distanza in tutte le classi e progressivamente di adattare ed implementare le modifiche funzionali ai bisogni che man mano si rendevano evidenti per dare continuità e la migliore qualità all'offerta formativa erogata online.

In generale, ma in special nel primo periodo, l'elemento centrale è stata la grande partecipazione e disponibilità di tutti gli operatori, che hanno veramente “gettato il cuore oltre l'ostacolo”, relativamente ai ruoli, ai tempi, agli orari, per assicurare ai ragazzi e alle famiglie il percorso educativo e formativo nella modalità a distanza. Innumerevoli volte i formatori e tutor hanno sopperito alle prime difficoltà tecniche e organizzative mettendo in campo passione, iniziativa e ingegno, anche usando strumenti propri, pur di continuare a raggiungere e seguire tutti gli allievi.

La propensione a “prendersi cura”, collaborare ed operare come squadra ha consentito di sopperire alle difficoltà e di far emergere soluzioni presto condivise e poi valutate e sistematizzate nella gestione del nostro sistema organizzativo, nelle diverse funzioni. Oltre ai supporti e ai servizi di carattere tecnico, metodologico e didattico legati alle specificità delle tecnologie digitali, è stato prioritario investire nell'implementazione di servizi di tutoraggio diffusi, in grado di mantenere un canale di comunicazione costantemente aperto verso tutti gli attori del sistema educante, in modo da far sentire vicinanza e sostegno anche sul piano emotivo.

Dal punto di vista tecnico, abbiamo adottato per tutti i corsi la piattaforma di Google *G Suite for Education* – già in parte adottata in molte classi per gestire in particolare i compiti e il tutoraggio degli assenti – che ci ha permesso di avere strumenti e servizi online per:

- condividere documenti e modificarli in collaborazione in tempo reale
- connettere le classi e le squadre di operatori via email, chat e video
- creare corsi virtuali, assegnare compiti, somministrare prove e questionari
- comunicare promemoria e pianificare riunioni
- amministrare in sicurezza i servizi e i dati

Con l'avvio dell'anno formativo 2020/2021, lo svolgimento delle attività formative in presenza, nel rispetto delle regole previste dal protocollo Covid-19 sui distanziamenti e sull'uso delle mascherine, ha presentato nuove complessità. In particolare nelle attività di laboratorio che prevedono una necessaria mobilità degli allievi nell'ambito della postazione di lavoro. In alcuni laboratori specifici e per alcune classi numerose abbiamo riscontrato che le attività previste non garantiscono facilmente il corretto distanziamento. Per queste particolari situazioni (sede Torino San Luca), abbiamo perciò deciso di far venire in presenza metà classi alla volta, a settimane alterne, mentre l'altra metà segue le lezioni in FAD.

Ad integrazione dei corsi previsti al mattino, abbiamo realizzato progetti di parziale recupero dell'attività di laboratorio nel pomeriggio, frequentati dai ragazzi che al mattino avevano seguito in FAD. L'insegnante lavora al meglio con un piccolo gruppo, il recupero delle lacune è più personalizzato e si riduce il tempo disperso nei richiami al distanziamento.

FramMenti di un tempo sospeso intervista una docente di Pinerolo

Nell'ambito del progetto *FramMenti di un tempo sospeso: ascoltare l'adolescenza* di **Nonsoloteatro**, in collaborazione con **La Baracca - Teatro Testoni Ragazzi**, nel periodo giugno-settembre 2020 sono state realizzate diverse interviste di docenti in merito alla gestione della didattica a distanza, per capire quali sentimenti hanno colto nei loro studenti durante il lockdown e nell'esperienza delle lezioni on-line. Tra gli altri è toccato a un'insegnante dei corsi di qualifica di IeFP ENGIM della sede di Pinerolo, Roberta Comba. Presentazione e analisi di quanto emerso nella conversazione sono contenute in un video di circa 15 minuti, consultabile al link <https://youtu.be/TGw3kgxgG7s>

Flipped Classroom • Classe capovolta la nuova metodologia formativa

Applicata nei corsi di leFP Artigianelli Torino

In ambito educativo, con **classe capovolta** (Flipped Classroom) ci si riferisce a un approccio metodologico che ribalta il tradizionale ciclo di apprendimento fatto di lezione frontale, studio individuale a casa e verifiche in classe. L'insegnamento capovolto propone cioè l'inversione dei due momenti classici, lezione e studio individuale:

→ **la lezione/studio individuale viene spostata a casa**, sostituita dallo studio individuale (apprendendo attraverso video e podcast, o leggendo i testi proposti dagli insegnanti o condivisi da altri docenti)

→ **in classe, invece, possono essere attivate le competenze cognitive alte** (comprendere, applicare, valutare, creare) perché l'allievo è già preparato sugli argomenti e in più si trova insieme ai compagni e all'insegnante e può quindi cercare di applicare quanto appreso per risolvere problemi pratici proposti dal docente.

Il ruolo dell'insegnante ne risulta trasformato: il suo compito diventa quello di guidare l'allievo nell'elaborazione attiva e nello sviluppo di compiti complessi. Il ciclo si completa con una fase di rielaborazione e valutazione individuale o di gruppo. La metodologia Flipped Classroom risponde ai seguenti

obiettivi:

- sviluppo delle competenze digitali degli studenti
- attività orientate al *problem solving* e al *learning by doing*
- potenziamento delle metodologie laboratoriali e delle attività di laboratorio
- prevenzione e contrasto della dispersione scolastica
- sviluppo delle competenze in materia di cittadinanza attiva e democratica



Piemonte, stage in smart working

L'alternanza scuola-lavoro ai tempi del Covid-19

Nel 2020 ENGIM, oltre ad avviare e svolgere a pieno la didattica a distanza, ha realizzato uno step successivo nello sviluppo delle sue diverse attività di formazione professionale. Ha dato continuità alle esperienze sul campo, introdotte dal sistema duale, attraverso il varo di stage in smart working. Si tratta di un'esperienza perfettamente inserita nel modello che a livello europeo viene chiamato work based learning, l'apprendimento in contesto lavorativo, da noi adottata da anni in tutti i corsi. Dove possibile da parte delle aziende, ENGIM continua a promuovere l'inserimento dei suoi studenti in un contesto lavorativo, con la convinzione che tecnologia e connessione diano nuove chance ai ragazzi in formazione.

Il work based learning diventa elemento imprescindibile sia nel periodo di emergenza sia nel post emergenza, quando potrà essere difficile trovare aziende e luoghi in cui fare formazione “sul campo”. Rappresenta un'opportunità da cogliere per le stesse imprese, insieme alla formazione professionale, per dare una rapida risposta alle nuove sfide poste dalla pandemia dal punto di vista produttivo e occupazionale.

Frullatori e telefonini riparati a distanza dagli «Artigiani digitali»

Estratto dall'articolo di Floriana Rullo sul *Corriere della Sera/Torino* del 24 aprile 2020

«Riparare un cellulare o un frullatore a distanza, anche in tempo di coronavirus, non è mai stato così semplice. Il servizio è offerto dagli studenti del centro professionale Artigianelli di corso Palestro a Torino. La scuola fa parte dei centri formativi di Fondazione Engim che opera in Italia e all'estero nell'ambito della formazione. Giovani “artigiani digitali” che aiutano, anche a distanza in tempo di lockdown, chi ha bisogno di riparare gli apparecchi elettronici di casa. Dal telefonino al computer, dal frullatore al telecomando della televisione. Un progetto di economia circolare. Una rigenerazione che si ottiene stando seduti sul proprio divano di casa. Basta un collegamento a internet con gli allievi della scuola professionale che, in smartworking, offrono assistenza.

“Un servizio che solitamente diamo gratuitamente nei nostri laboratori — spiega Antonio Alessio Di Pinto, ex imprenditore di un'azienda informatica che ha lasciato tutto per dedicarsi all'insegnamento e segue il progetto —. Gli allievi prima offrivano il loro supporto tecnico durante i Restart Cafè, momenti aperti al pubblico in cui chiunque poteva portare il proprio piccolo elettrodomestico guasto. In questo momento ci siamo però dovuti reinventare a distanza. I nostri ragazzi, tutti volontari, hanno scelto di mettersi a disposizione per fornire un'assistenza ‘teleguidata’. La nostra è una vera e propria simulazione d'impresa”.».

Restart Cafè accessibile a distanza durante il lockdown

ENGIM Artigianelli, aprile 2020

Anche in tempo di lockdown, gli “artigiani digitali” sono stati operativi con gli stessi orari pre-pandemia: il lunedì e il giovedì dalle 15 alle 17. Il luogo? Quello è cambiato: ci si è trovati in videoconferenza, previa prenotazione compilando un *form online*, e gli “artigiani digitali” hanno teleguidato gli utenti a distanza per risolvere vari problemi tecnici a partire dal pc lento, inadeguato alla didattica a distanza, per terminare con le applicazioni da usare sul telefono per fare qualsiasi operazione.

I nostri 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.

La company academy nasce ripensando modelli che hanno fatto storia: scuole che formavano alle competenze necessarie a una data azienda e finalizzate all'assunzione. 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 tipo di alleanza tra istituzione formativa e impresa connotata da particolare sensibilità nei confronti delle persone e delle comunità, supera la concezione individualistica del lavoro e conferisce profondità all'opera mirata alla formazione e valorizzazione delle risorse umane.

L'apprendistato è la principale forma di relazione scuola-lavoro attivata dal sistema duale: nella sua naturale evoluzione, non è solo una sfida tecnicoformativa giocata in sinergia tra ente e impresa partner, ma diventa occasione di confronto e condivisione di un piano educativo per i giovani.

Nel 2020 abbiamo attivato 50 contratti di apprendistato in Piemonte

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

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

I percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo sono rivolti alle categorie di destinatari più fragili e si basano sullo strumento della “dote individuale”, con la quale viene garantita l'erogazione di una serie di servizi di supporto alla valorizzazione e 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.

Allievi BES, DSA e disabili

Per vocazione ci occupiamo di tutti gli studenti, uno a uno, accompagnandoli passo passo lungo il percorso più adeguato al raggiungimento degli obiettivi formativi. In tutti i nostri corsi garantiamo il sostegno agli allievi diversamente abili, con bisogni educativi speciali (BES) e/o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). La progettazione del percorso formativo dello studente prevede l'utilizzo di misure compensative/ dispensative cui i formatori e qualsiasi adulto di riferimento devono attenersi, in particolare durante lo svolgimento delle prove periodiche/finali e degli esami. Il contatto e il confronto con la famiglia sono costanti per garantire l'adeguato supporto a tutela degli allievi e affinare le metodologie. Anche le azioni di potenziamento delle competenze trasversali soft skills e di orientamento al mondo del lavoro sono garantite e personalizzate per ogni studente che accede ai nostri percorsi formativi. Alcuni percorsi formativi sono pensati ad hoc per facilitare l'inclusione e l'inserimento lavorativo di studenti con disabilità fisica o intellettiva. Ciò avviene anche attraverso attività innovative, come l'utilizzo dei Lego in contesto formativo o l'uso delle arti sceniche.

Studenti disabili e formazione a distanza

In ENGIM sono state avviate, fin dal primo periodo di lockdown, nuove prassi e attività per garantire l'inclusione degli studenti disabili anche nella fase di formazione a distanza. Con video-lezioni, supporti digitali e spazi virtuali, tutti i formatori sono stati e sono in prima linea per seguire e curare quotidianamente gli allievi e dare continuità alla preparazione, scongiurando il rischio di abbandono scolastico. Un'attenzione particolare è stata rivolta da subito agli studenti con disabilità, per i quali c'è un fattore in più da considerare: oltre alle competenze tecniche, è fondamentale che apprendano e rimangano “allenati” sulle **competenze relazionali**, le cosiddette *soft skills*. Occasioni e gesti all'apparenza banali, nei riguardi per esempio di soggetti autistici o con un ritardo cognitivo, possono marcare una differenza tra una lezione svolta in FAD rispetto alle attività in presenza.

Spiega **Alessia Riccio**, progettista per le politiche attive e sociali del lavoro di ENGIM Piemonte: «Fin dall'inizio dell'emergenza ci siamo posti il problema di come continuare la didattica con gli allievi disabili fisici e intellettivi, giovani e adulti. Abbiamo un elevato numero di corsi rivolti alle fasce deboli in tutte le nostre sedi. Perciò lo sforzo è stato massimo. Ben ripagato dalla risposta degli studenti e delle famiglie: hanno affrontato questa nuova esperienza con un entusiasmo sorprendente». Il monte ore settimanale gestito in FAD è andato crescendo in modo graduale: si è partiti con poche ore per permettere agli allievi di adattarsi e prendere familiarità con questa nuova modalità, per arrivare a 15-20 ore settimanali.

In generale, la maggior parte delle attività formative ENGIM sono tese a sviluppare *l'intelligenza nelle mani* e molti sono rivolti anche alle fasce deboli: sono corsi per diversi settori e lavori, dal panificatore al magazziniere, dall'aiutante di cucina al manutentore di aree verdi. Ma per quanto l'emergenza pandemia sia stata affrontata con tempestività e i risultati siano positivi, noi non dimentichiamo che l'obiettivo finale dei corsi è favorire, il più possibile, l'autonomia degli allievi. Autonomia che si conquista anche grazie alla possibilità di trovare un impiego o un tirocinio extracurricolare al termine del percorso.

Osserva **Susanna Durando**, orientatrice e coordinatrice per le fasce deboli della sede di Pinerolo: «Per questi ragazzi il vero banco di prova è l'esperienza in azienda. Non solo per poter applicare quanto appreso in FAD, ma concretamente per farsi conoscere. Noi cerchiamo di fargli svolgere lo stage presso aziende in obbligo di assunzione di persone appartenenti alle categorie protette. Si può quindi immaginare quanto sia strategico per loro, da tutti i punti di vista, di non perdere tali opportunità per aspirare a uno sviluppo della collaborazione come tirocinio o come assunzione». Nel corso del 2020, l'impegno di ENGIM Piemonte sulla formazione a distanza degli studenti con disabilità è stata presentata e valorizzata dai siti di diverse testate: *Corriere della sera* – *Torino*, *Corriere Quotidiano*, *In Terris*, *Famiglia Cristiana*, *La Voce*, *Il Tempo*, *The Magazine for VET Professionals*, con articoli e interviste a cui si è attinto per questo testo.

Project Work LEGO agli Artigianelli

La tecnologia è stata di supporto non solo per la continuità didattica (come nel caso delle piattaforme Google Meet, Classroom e Moodle) ma per lo sviluppo delle soft skills “a distanza”. In uno dei corsi dedicato alle **persone autistiche di livello 1** si è realizzato in FAD un *project work* utilizzando il software Studio 2.0 che permette agli allievi di simulare situazioni reali, come la pausa caffè o il lavoro in team.

Maria Grazia Marinò, in quella sede coordinatrice delle attività per allievi con disabilità nella sede di Torino Artigianelli, racconta: «Da anni usiamo con risultati davvero interessanti i LEGO nel contesto formativo e possiamo dire con orgoglio di essere tra i pochi in Italia ad aver intrapreso questa sperimentazione grazie alla collaborazione con Bricks4kidz®, un innovativo programma educativo nato negli Usa. Non potendo continuare il lavoro iniziato in classe con i celebri mattoncini, abbiamo portato gli allievi a ricreare le situazioni “oggetto di studio” tramite lo stesso software con cui gli esperti progettano le costruzioni LEGO».

Orto didattico e giardinaggio a Pinerolo

Dall'emergenza pandemia a Pinerolo è nato un orto didattico. Il progetto coinvolge gli iscritti al secondo anno del Prelavorativo, il corso dedicato a chi ha più di 16 anni e ha disabilità cognitive, e sostituisce lo stage in azienda. Un terreno incolto è diventato un piccolo spazio dove i ragazzi curano e vedono crescere le loro piante. «Per via del lockdown non abbiamo potuto realizzare gli stage per gli allievi della prima classe dell'anno di corso 2019-2020, che normalmente si tenevano in supermercati, aziende agricole, vivai o mense scolastiche. Ma neppure era impossibile recuperarlo, con le misure anti-Covid in vigore – racconta il formatore **Andrea Botto** – e così abbiamo messo in piedi un'idea che coltivavo da tempo: creare un orto».

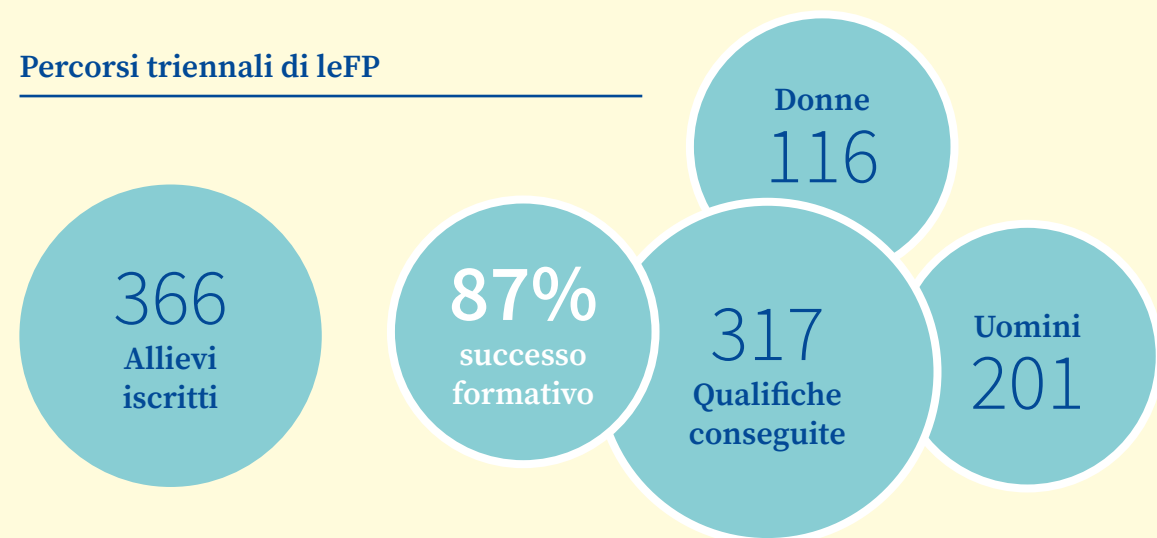
La parrocchia del Murialdo ha concesso di usare una parte di terreno e i ragazzi si sono dati da fare per togliere le erbacce e pulirlo. Hanno preso bancali di recupero e li hanno trasformati in cassoni con un telo da pacciamatura per fare una coltura a letti rialzati. Durante i lavori hanno trovato piantine di erba cipollina e menta, recuperate e ripiantate. Ora, assieme alle erbe aromatiche e ai fiori, l'orto allinea diversi tipi di verdure stagionali, dai cavoli ai porri, dai finocchi all'insalata.

Occuparsi delle loro colture è un aiuto importante per i ragazzi: «Stanno imparando che possono prendersi cura di qualcosa e vederne i risultati. Hanno scoperto che questa attività li rilassa. Vedono il brutto, cioè il terreno incolto, trasformarsi in bello, grazie al loro lavoro», racconta Botto. Prossimi traguardi: donare i frutti dell'orto alle case-famiglia e dare gli sfalci e le potature ad Acea: «Usiamo il loro compost per le nostre piante. Sarebbe perciò un piccolo esempio di economia circolare».

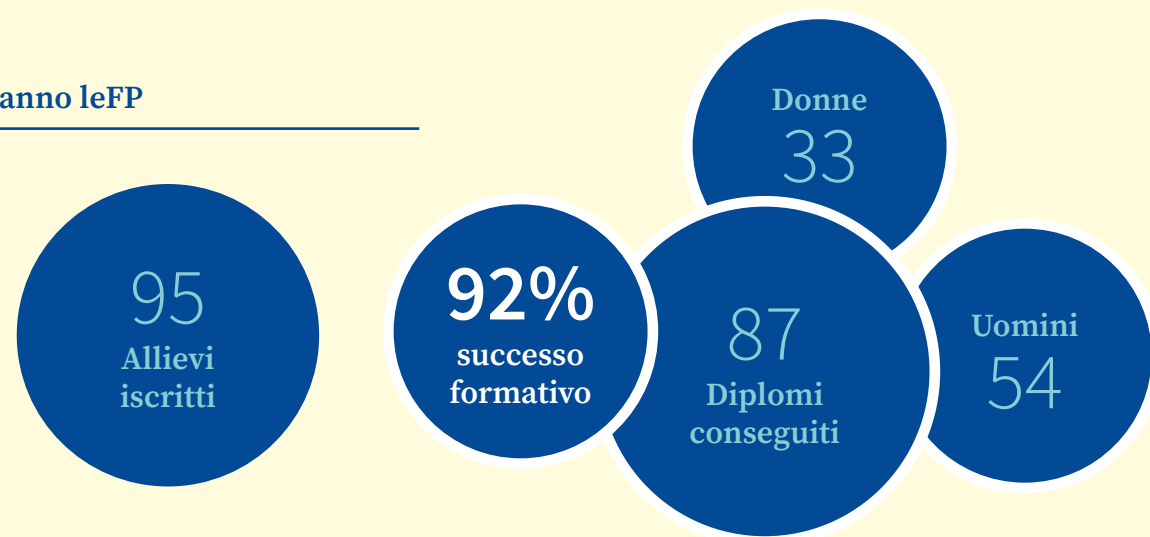
I numeri della formazione in Piemonte

Istruzione e Formazione Professionale (leFP)

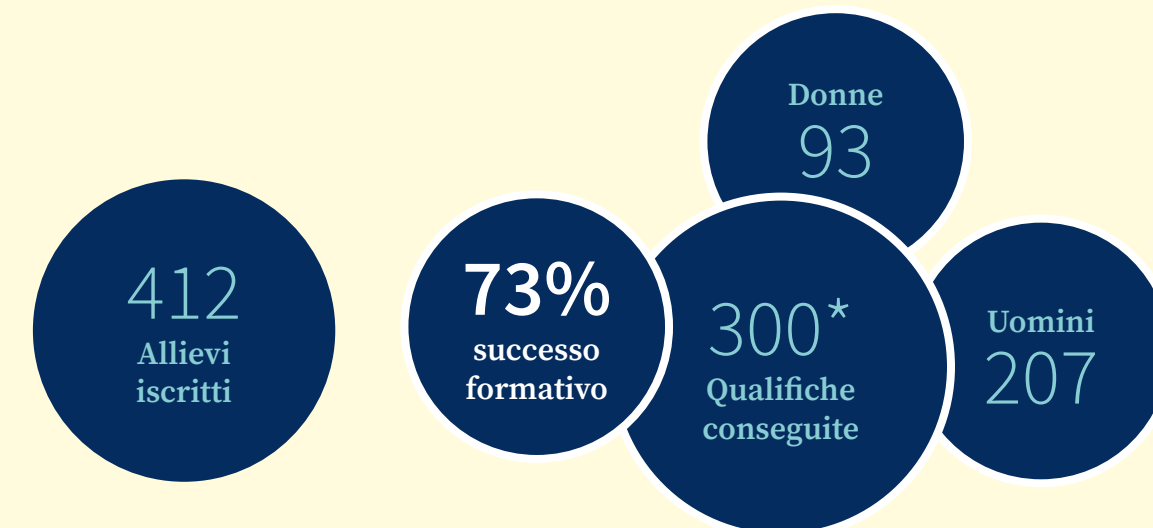
Percorsi triennali di leFP



Percorsi di IV anno leFP



Formazione per adulti disoccupati

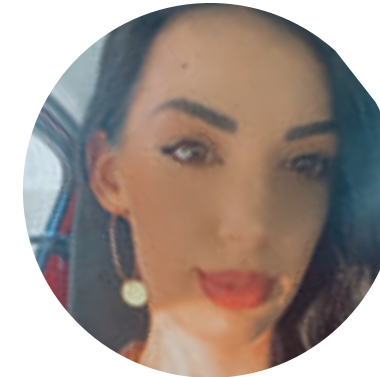
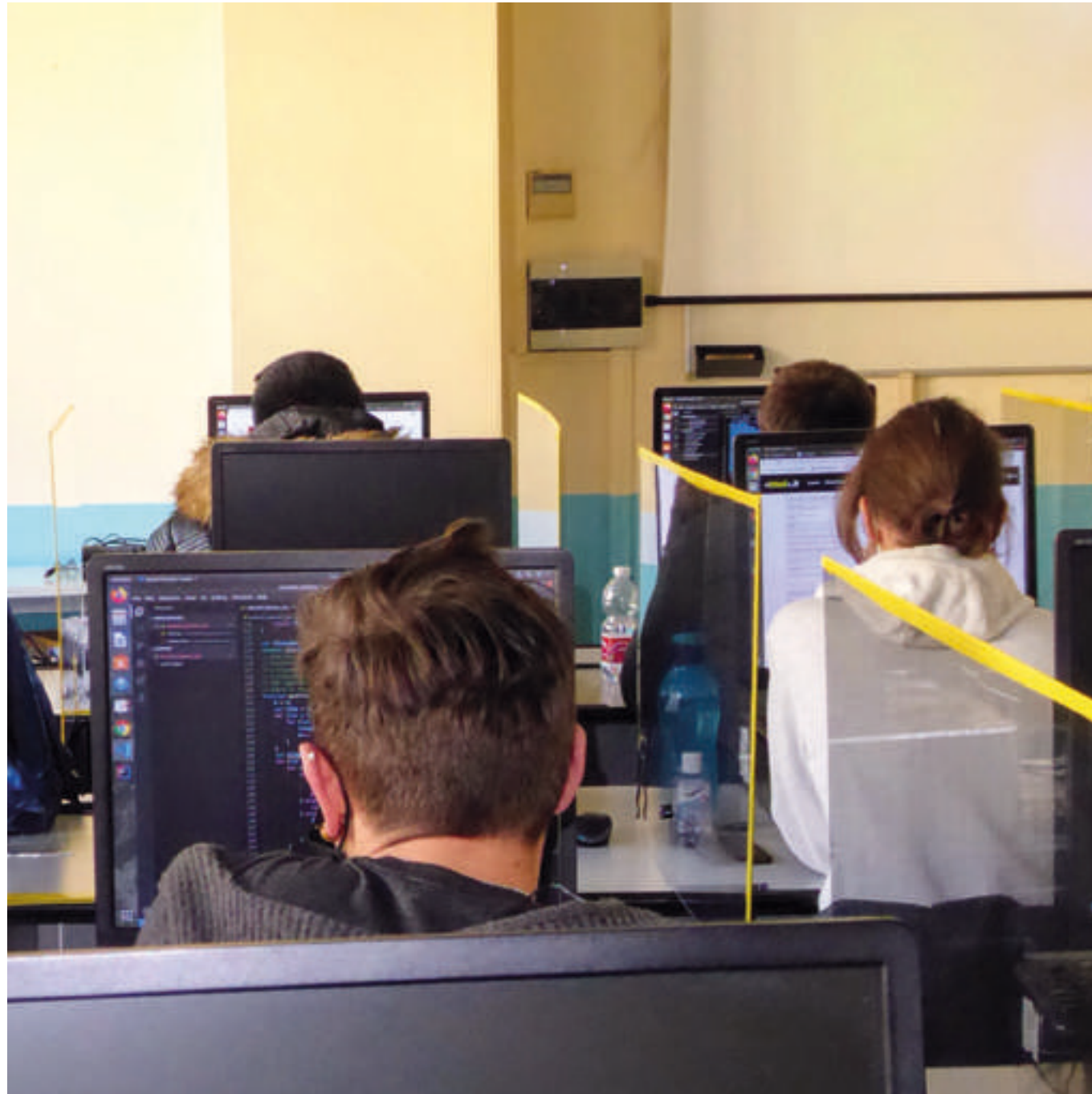


*63
disoccupati hanno
conseguito la qualifica
di base

44
stranieri disoccupati
hanno conseguito la
qualifica di base

90
disoccupati hanno
conseguito la qualifica
professionale

103
disabili disoccupati
hanno conseguito la
qualifica



**«Ho saputo
convincerli
a credere in me».
Così è stata assunta
dall'azienda
dove era in stage,
prima ancora
di finire il corso FAL
per programmatore.**

→ Testimonianza

Sharon Mangano
ex allieva ENGIM Piemonte

Mariagrazia Marinò
docente ENGIM Piemonte

Venticinquenne di Venaria Reale, figlia di una casalinga e un camionista, con un fratello e due sorelle, Sharon Mangano è stata un'allieva con disabilità fisica del corso di formazione al lavoro per aiutante programmatore, agli Artigianelli. Un'allieva talmente brava da essere assunta nell'azienda dove aveva fatto lo stage, prima ancora di concludere il corso, avendo saputo trasmettere la sua forte volontà di crescita professionale. Qui racconta la sua esperienza, con l'insegnante Mariagrazia Marinò che ne ha seguito come tutor l'inserimento lavorativo e a Torino monitora costantemente l'incontro tra offerta e domanda, tra ENGIM e istituzioni, tra le esigenze delle imprese e le ambizioni dei ragazzi e delle ragazze "coltivati" secondo il metodo muraldino.

Sharon · Ho studiato per un triennio contabilità e ragioneria, poi ho lavorato quattro anni come impiegata amministrativa in un'azienda, finché non ho dovuto interrompere per problemi di salute. Quando sarei stata in grado di rientrare, ovviamente quel posto non era più libero. Da allora ho fatto solo lavoretti saltuari. Ma nel lockdown per non "stare a prender polvere", come si dice, ho cominciato a seguire corsi online e mi sono appassionata alla programmazione informatica. ENGIM l'ho trovato su internet, cercando proposte formative proprio in questo campo e ho scoperto così che sembra veramente una grande famiglia. Gli insegnanti sono molto disponibili e in classe siamo riusciti ad avere una buona coesione, con loro e tra gli allievi, una dozzina, pur se di età compresa tra i 20 e i 35 anni. Per me è stata una bella esperienza anche perché ci aiutavamo tra noi. Le lezioni si svolgevano tutte al pc, i docenti ci accompagnavano passo passo per farci capire ogni aspetto, e qualche "truccetto", dei diversi linguaggi di programmazione. Abbiamo affrontato la parte teorica specie nella prima fase, ma la parte pratica era prevalente e ci ha consentito di avere quell'infarinatura generale che ti rende abbastanza versatile da poter incrociare le necessità di un'azienda. Lo so bene io, che ho avuto la fortuna di ricevere un'offerta di assunzione durante il mio stage. D'intesa con la mia tutor ENGIM, ho scelto perciò di interrompere il corso prima ancora di avere l'attestato finale e oggi lavoro in una ditta importante, che ha quattro sedi in Italia (due in Piemonte: Torino e Ivrea) e altrettante all'estero. Realizza siti web, pagine dinamiche, data base.

Ho superato tre successivi test e adesso ho il compito di progettare software per società di assicurazioni. Quanto mi erano parse un po' pesanti e ripetitive certe lezioni sui data base! Invece si sono rivelate molto utili. Sento che l'azienda ha scommesso su di me, mi ha dato anche un buon contratto. Il fatto che fossi arrivata con un addestramento giusto, senza pretendere di saper già fare tutto o quasi, li ha convinti perché sono riuscita a farli credere in me, nella mia volontà di imparare e fare team con i colleghi. Il novanta per cento del personale è stato in smart work in questi lunghi mesi di pandemia, in videochiamata molte ore al giorno, ma cerchiamo di tenere rapporti reali tra noi. Il caffè magari lo prendiamo tutti assieme, a distanza.

Mariagrazia · Sharon è meravigliosa. È stata talmente brava che è andata a lavorare prima di terminare il corso formativo. Il merito principale è suo, per le sue doti e attitudini, per la serietà del suo impegno. Quella azienda in realtà cercava persone capaci di usare un linguaggio, Java, che noi non abbiamo nei programmi di studio. Bene, sapete cosa ha fatto lei? In parallelo alle lezioni da ENGIM, si è seguita da casa un corso online di Java di sua iniziativa. Ecco qual è la sua forza, di cui l'impresa si è resa conto. Durante i test si sono accorti che le mancavano alcune informazioni, ma il suo atteggiamento è risultato vincente. Li ha conquistati tutti, per come si è posta in questa sfida, per la tantissima voglia di apprendere e di fare che ha. Oltre ai suoi meriti, poi, conta anche il fatto che siamo arrivati alla terza edizione di questi corsi FAL (formazione al lavoro). Si sa, sbagliando si impara e noi possiamo dire che abbiamo ormai un'équipe docente consolidata, che ha capito perfettamente la peculiarità ENGIM: non trasmettere solo informazioni tecniche ma avere cura degli allievi. E stiamo parlando di allievi con diagnosi precise: un diabete importante, una forma tumorale, un'operazione delicata, un labbro leporino, una sindrome Asperger. Selezioniamo gli insegnanti perché siamo i più adatti a lavorare bene con loro. Devo però riconoscere un'altra parte del merito, per il successo di Sharon e di altri due suoi compagni di corso, al Centro per l'impiego di Torino Nord, che ha sede in via Bologna. Le operatrici sono state a stretto contatto con noi, sia nella progettazione del corso sia nell'individuazione degli allievi e delle aziende. Tre casi in cui una ditta assume prima ancora che finisca

il progetto formativo: un risultato mai accaduto. Certo, quella di Sharon era una gran bella classe. Seicento ore di corso, 420 di lezioni e 180 di stage: noi li introduciamo all'uso di quattro-cinque linguaggi di programmazione fornendo le conoscenze essenziali. Ma insisto: la cosa più importante non è saper leggere un codice. La cosa più importante è allenare gli allievi ad avere la forma mentis del programmatore, comprendere se hanno quell'attitudine e, se ce l'hanno, fargliela sperimentare. Credo che le aziende prendano seriamente in considerazione i nostri ragazzi perché si trovano davanti a giovani capaci di impegnarsi, consapevoli dei propri "numeri" ma coscienti soprattutto di cominciare un cammino lavorativo mettendosi pienamente in gioco.

→ 3.2 Orientamento e servizi al territorio in Piemonte

In ENGIM l'orientamento è una filiera che segue il discente lungo tutto il suo percorso, anche dopo la qualifica e il primo inserimento lavorativo. È un accompagnamento lungo tutta la carriera professionale, mirato a mantenere l'occupazione con azioni di *upskilling* o a trovare nuove occasioni lavorative con azioni di ri-orientamento in un nuovo contesto lavorativo.

Le attività di orientamento vengono fatte a beneficio degli studenti **in uscita dalle scuole medie e superiori**, per indirizzarli verso l'istituto superiore o universitario più calzante, non necessariamente per attrarre studenti verso i Centri di formazione professionale ENGIM.

Le azioni di orientamento partono dalle scuole medie attraverso incontri in classe con gli studenti per aiutarli a individuare le passioni e il talento e indirizzarli verso il percorso formativo in grado di valorizzare il proprio potenziale. **Anche i docenti** delle scuole medie e superiori possono essere affiancati in un percorso di didattica orientante perché siano di vero supporto agli allievi in uscita dal ciclo scolastico. In parallelo vengono attivati attività di **counseling** individuali, **focus group** e **laboratori** orientativi.

Nel 2020 il **passaggio forzato al webinar on-line** ha permesso di raggiungere le famiglie con incontri utili a illustrare il sistema scolastico e ad orientarle nella scelta; al tempo stesso, sono stati avviati piccoli gruppi di studenti in presenza per far sperimentare loro le attività laboratoriali dei Centri di formazione professionale.

Per gli studenti che si iscrivono ad un corso formativo ENGIM, l'orientamento è una costante del percorso, volto a minimizzare il rischio di abbandono scolastico ma anche a focalizzare l'attenzione del ragazzo nel realizzare il proprio progetto di vita attraverso la formazione e il lavoro.

Negli ultimi anni, grazie alla digitalizzazione, è stato avviato un sistema di tracciamento degli utenti che si rivolgono ad ENGIM per la formazione e l'orientamento, per consentire all'ente di seguire nel tempo i progressi intervenendo tempestivamente con azioni di analisi, ri-orientamento e ri-qualificazione dei soggetti adulti.

Servizi al Lavoro (SAL)

Nel 2012 ENGIM Piemonte ha ottenuto l'accreditamento per i Servizi al Lavoro grazie al quale eroga i servizi previsti anche all'interno delle misure di politica attiva per il lavoro previste dai bandi regionali.

Oggi dispone sul territorio piemontese (a **Moncalieri, Torino, Pinerolo, Sommariva del Bosco**) di quattro sportelli dedicati per offrire servizi professionali, sia alle persone in cerca di occupazione o intenzionate a migliorare la loro posizione lavorativa (supporto all'autopromozione, valorizzazione competenze, ricerca attiva del lavoro e dei percorsi di formazione/riqualificazione sul territorio) sia alle imprese fornendo un supporto rispetto ai fabbisogni legati alla formazione, all'inserimento e alla gestione delle risorse umane (consulenza, scouting/screening dei fabbisogni, incrocio domanda/offerta, attivazione tirocini, outplacement).

Il portale web dedicato è **www.lavoro.engim.it**

Nel 2020 i principali progetti nei quali abbiamo erogato i nostri servizi, in ambito BSL - Buono Servizi al Lavoro, hanno riguardato:

- Garanzia Giovani
- disoccupati da più di sei mesi
- persone in condizione di particolare svantaggio
- persone con disabilità

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 finanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE) e dai Fondi Interprofessionali.

Formazione a catalogo. Offre servizi formativi nelle nostre principali filiere di expertise, 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, Forma.Temp).

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.

Virtual tour e webinar per tutte le nostre sedi

La riorganizzazione causata dalla pandemia 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. In riferimento a queste ultime attività, per i ragazzi in uscita dalla terza media è stato determinante il supporto della tecnologia e dei nuovi strumenti multimediali.

Non potendo organizzare i classici *open day* e le giornate di *porte aperte*, per ciascuna delle sedi dei corsi relativi all'obbligo d'istruzione abbiamo realizzato virtual tour (con annessi video di presentazione di tutte le nostre filiere) 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; e far scoprire loro le opportunità della formazione professionale con ENGIM Piemonte: apprendimento laboratoriale, alternanza scuola-lavoro e oltre il 60% di occupazione in media ottenuto a un anno dalla qualifica, al termine del percorso.

I materiali, oltre che inseriti sui siti interni delle sedi formative e della sede regionale e condivisi sui social, sono stati utilizzati anche in occasione di **webinar**, incontri online mirati con le sedi di Pinerolo, Torino San Luca e Torino Artigianelli e Nichelino, con possibilità anche di prenotazione di colloqui e viste one-to-one.

I virtual tour sono una preziosa modalità innovativa che Andrea Tomasetto, regista, fotografo, videomaker e **nostro docente ha realizzato coinvolgendo alcuni studenti, dalle riprese al montaggio. Un ottimo esempio di impresa formativa** e di come ENGIM metta in pratica il concetto dell'apprendimento nel contesto lavorativo.



→ 3.3 Progettazione

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, confrontarsi con figure e istituzioni europee. La qualità dei progetti è data da risorse professionali altamente qualificate, presenti nelle Fondazioni regionali.

Progetti europei

Negli anni abbiamo gradualmente rafforzato le competenze in ambito di fondi comunitari per finanziare le attività di formazione che ci caratterizzano, ma anche per sviluppare progetti che coinvolgono allievi e collaboratori ENGIM in attività di mobilità transnazionale. Tutti i progetti di valenza nazionale ed europea hanno ricadute dirette sulle sedi territoriali.

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.

I progetti in corso sono stati finanziati dal programma Erasmus+, azione chiave 2.

WISE

Il Progetto **WISE** (Working in Soft Skills for Employment) coinvolge partner provenienti da Italia, Portogallo, Paesi Baschi, Estonia, Finlandia, Danimarca e Norvegia.

ENGIM scambierà con loro strumenti e modalità per rafforzare le cosiddette **soft skills** degli studenti, per prepararli meglio alla vita professionale. L'obiettivo è di sviluppare, implementare e trasferire pratiche innovative nelle organizzazioni a livello locale, regionale, nazionale ed europeo.

I partner si confronteranno anche sui vari modelli e sistemi formativi presenti nei vari Paesi, in modo da poter incidere sui propri avviando un confronto con gli enti locali e le aziende.

I partner si sono incontrati on-line due volte per conoscersi e iniziare a programmare il lavoro. A causa del Covid-19 alcune attività sono state modificate o rimandate ma il tema delle soft skill e di come i sistemi formativi ne supportano l'acquisizione rimane l'obiettivo principale dello scambio di buone prassi.

Dual Ecosystem

Il Progetto **Dual ECOsystems - EU Alliances for ICT** vede coinvolti sette partner provenienti da Italia, Spagna, Germania, Regno Unito con l'obiettivo di individuare buone prassi in tema di formazione duale nel campo ICT, che risultino vincenti nel coinvolgimento di ogni componente dell'ecosistema locale: studenti e lavoratori, aziende e società, enti di IFP e università ecc.

Le buone pratiche individuate da ogni partner devono essere fattori di successo nei diversi sistemi duali dei Paesi coinvolti e devono garantire il corretto funzionamento degli ecosistemi locali, in termini di qualità dei percorsi VET, effettivo utilizzo del metodo work-based-learning, efficiente sistema di certificazione delle competenze e aumento del tasso di occupabilità.

Per arrivare alla stesura finale del Manuale del modello Dual ECOsystem, nei prossimi mesi i partner condurranno la sperimentazione su alcune buone pratiche in uso negli altri Paesi, importandole nei loro ecosistemi locali al fine di valutare la trasferibilità di ciascuna buona pratica su scala europea.

Oltre a WISE e Dual Ecosystem finanziati e avviati nel 2020, si sono ulteriormente sviluppati altri quattro progetti iniziati negli anni precedenti.

HOWL

Il progetto **HOspitality at Work with Languages** (2019-2021) coinvolge cinque partner provenienti da Italia, Germania, Polonia, Regno Unito e Spagna. In particolare riguarda le modalità di apprendimento di una lingua straniera nel settore ristorazione dei percorsi di formazione professionale.

FETI

Il progetto **From Exclusion To Inclusion** (2019-2022) punta a favorire l'inclusione dei migranti aumentando le loro competenze digitali, linguistiche e, se necessario, professionali.

VERITAGE

Frutto del progetto **Veritage - Integrated European Cultural Heritage for VET** (2019-2022) è una *app* con 36 unità didattiche trasversali sul tema del patrimonio culturale europeo. Dopo una sperimentazione nelle sedi ENGIM di Piemonte, Lombardia e Lazio, verranno raccolte in una pubblicazione e in un sito web per renderle fruibili al maggior numero di formatori. Il progetto coinvolge organizzazioni di Italia, Svezia, Spagna e Lituania.

SEAL

Il progetto **SEe And Learn** (2018-2020) identifica, analizza e sintetizza modelli di successo legati all'apprendimento basato sul lavoro *work-based-learning*. Si scambiano buone pratiche e innovazioni in tema di apprendistato, tirocini, sistema duale, *on-the-job training*. I partner provengono da Belgio, Bulgaria, Germania, Italia, Portogallo, Regno Unito, Estonia e Spagna.

Progetti europei di ENGIM Piemonte

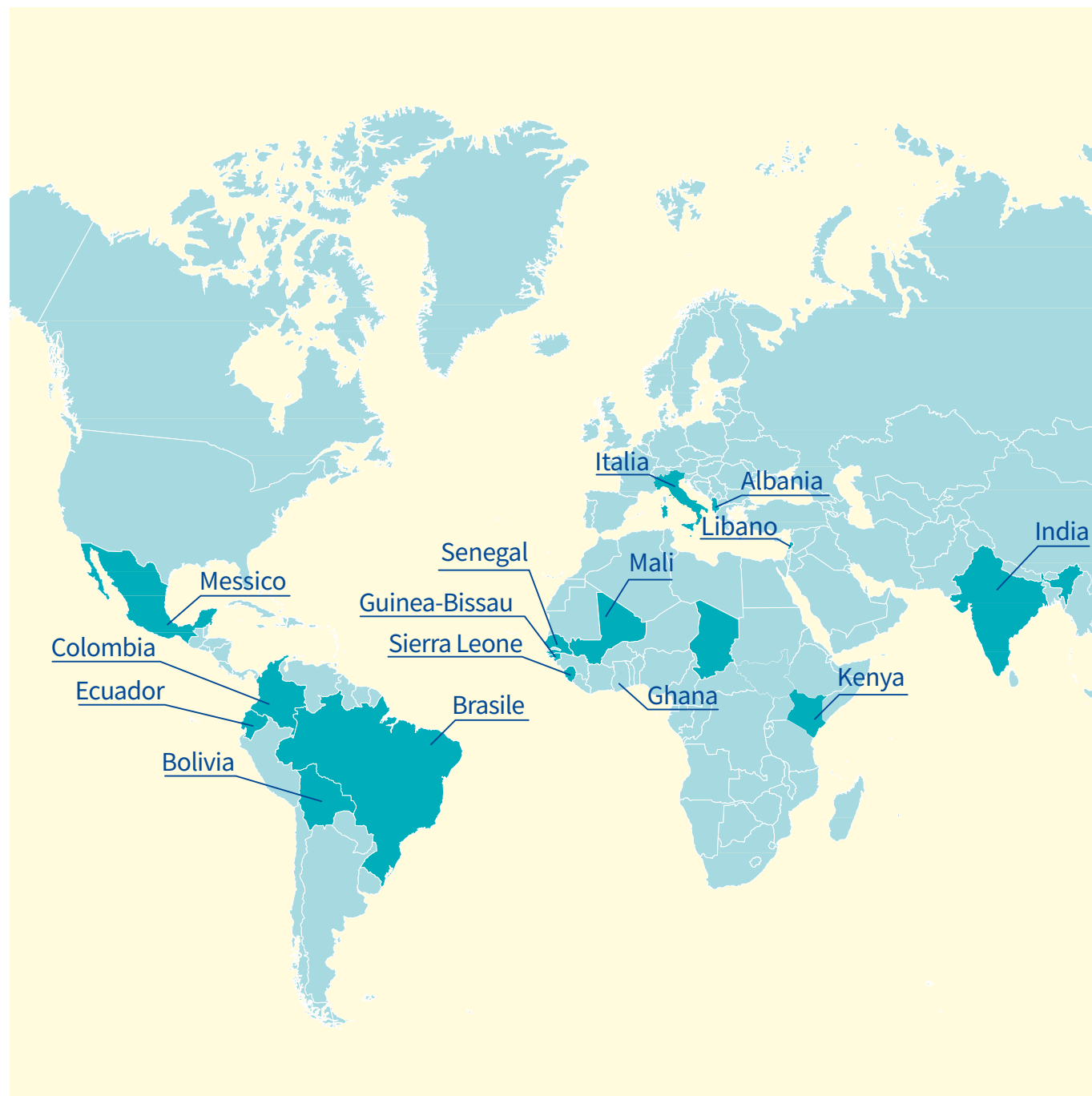
Le attività di ENGIM Piemonte in ambito comunitario, avviate con il programma Lifelong Learning seguito da Erasmus+, si concretizzano prevalentemente attraverso l'azione chiave n. 1 (mobilità transnazionale) e n. 2 (partenariati strategici). Le prime prevedono stage per allievi ed ex allievi ENGIM in Paesi dell'Unione Europea; le seconde sviluppano progetti innovativi dedicati alla didattica o a temi trasversali alle attività formative. Partecipiamo anche a progetti della Regione Piemonte finanziati dal Fondo Sociale Europeo che supportano attività di mobilità per allievi, ex allievi, utenti dei servizi al lavoro e dello staff.

ENGIM Piemonte è membro della **rete Euroguidance**, creata dalla Commissione Europea, che promuove la mobilità internazionale per studio e formazione favorendo lo scambio di informazioni sui sistemi nazionali di istruzione e formazione e sulle opportunità di apprendimento in Europa.

Partner di progetti e mobilità:

Belgio ENAT · 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
Italia Scuola Centrale Formazione - Bluebook
Lituania Panevėžys Labour Market Centre
Norvegia Jatta Secondary School · Oslo Kommune
Polonia Zespół Szkół nr 8 w Szczecinie
Portogallo TecMinho · Escola Profissional de Braga · Valdorío · Euroyouth
Regno Unito Light on the Path · North West Academy · Tellus · SWAP West
Romania Fundatia Pacs
Spagna AJU · Mad for Europe · Xabec · Nexes · Ikaşlan
Svezia Mexpert
Turchia Università di Istanbul





→ 3.4 Cooperazione internazionale

Dal 2005 ENGIM Piemonte collabora con la ONG di Roma per promuovere iniziative di solidarietà e progetti di cooperazione nei Paesi in via di sviluppo.

Le attività avviate dal Settore Internazionale riguardano i seguenti settori di intervento:

- cooperazione allo sviluppo
- educazione alla cittadinanza globale
- mobilità e volontariato internazionale
- sostegno a distanza
- commercio equo e solidale
- eventi e iniziative di sensibilizzazione sugli squilibri Nord-Sud
- formazione nel settore no profit

Le attività prevalenti sono:

- avvio e sostegno di centri di formazione tecnica e professionale
- sostegno all'auto-imprenditorialità, incubazione di cooperative e microimprese, microcredito
- inserimento e reinserimento sociale e lavorativo di giovani e adulti
- rimpatrio assistito
- interventi per la sicurezza alimentare e lo sviluppo sostenibile
- interventi a favore dei diritti umani



→ 3.5 Filiere in Italia e in Piemonte



Lavorazioni
92 corsi in Italia



Impiantistica
94 corsi in Italia



**Meccanica, produzione,
manutenzione**
116 corsi in Italia



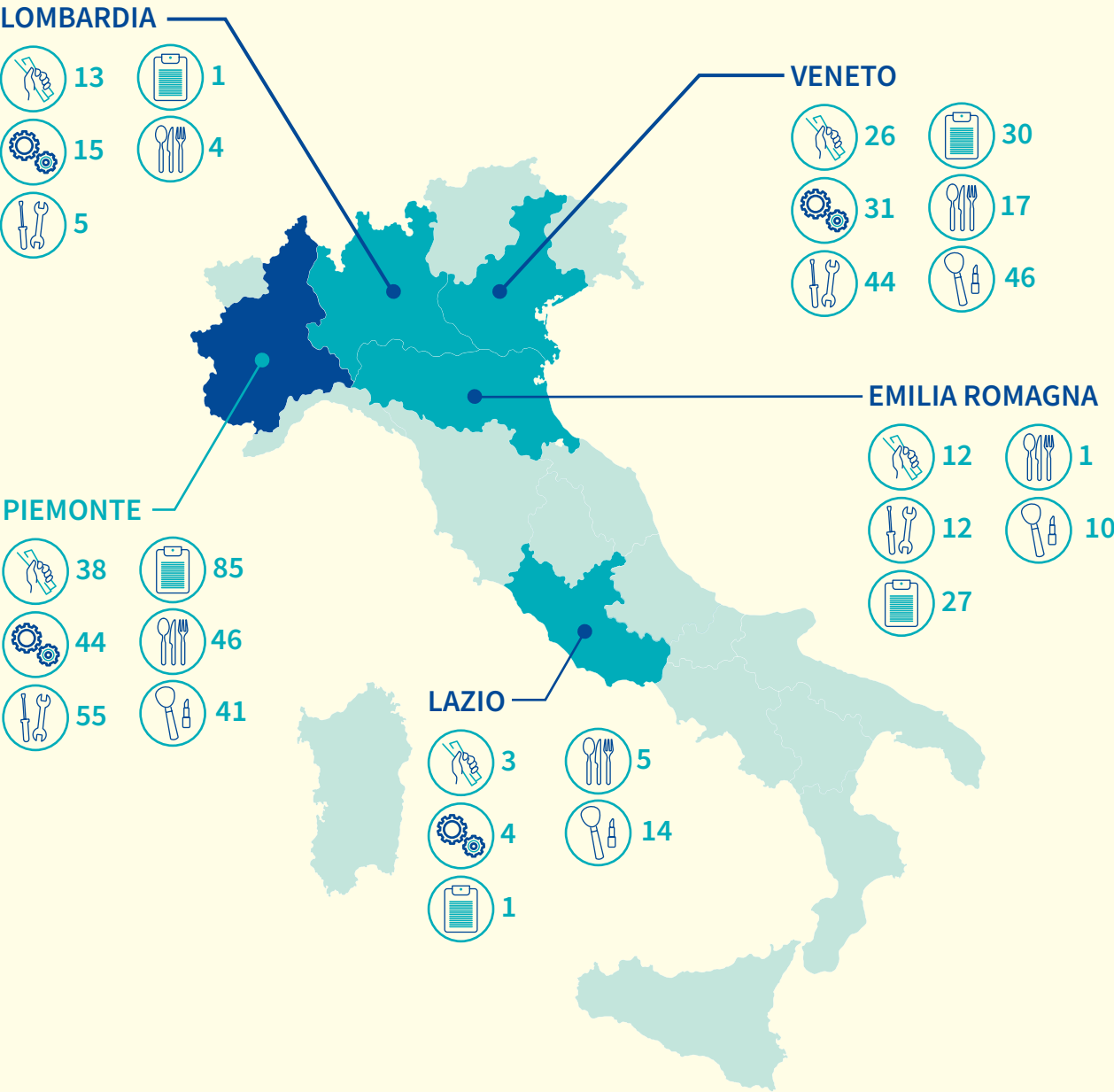
Servizi tecnici
144 corsi in Italia



Turistico-alberghiero
73 corsi in Italia



Servizi alla persona
111 corsi in Italia



Le filiere ENGIM Piemonte.

**Dall'agroalimentare
all'edilizia, dalla
termoidraulica
alla meccanica,
dal marketing al
settore alberghiero,
al benessere della
persona: corsi
proiettati nei
mestieri del futuro.**



Lavorazioni

38 corsi

settori

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

È l'area in cui i nostri ragazzi hanno spazio per esprimere la loro "intelligenza nelle mani" e al contempo contribuire a valorizzare il patrimonio materiale, immateriale e culturale del *Made in Italy*.

A **Pinerolo** gli allievi del corso **operatore del legno** portano avanti una grande tradizione andando ad alimentare, al termine del percorso triennale gratuito, il bacino di artisti e artigiani del Pinerolese. Gli studenti più meritevoli hanno partecipato nel 2020 al campionato dei mestieri *Wordskills*, occasione di confronto e reciproco arricchimento con omologhe realtà di tutta Italia.

Nell'ambito agroalimentare, settore trainante negli ultimi anni dell'export nazionale, è nato il corso gratuito di alta formazione tecnica superiore (IFTS) svoltosi nelle sedi di **Sommariva del Bosco** e **Chieri**. Grazie alla collaborazione con il dipartimento di Scienze agrarie, forestali e alimentari dell'Università di Torino e con molte realtà locali, i diplomati sono stati impegnati nel valorizzare le tipicità del territorio e della tradizione **enogastronomica** delle Langhe e di Roero, Carmagnolese e Pianalto e sono ora pronti a portare alta la bandiera delle eccellenze italiane nel mondo.

Sempre a **Chieri** si pratica un'altra arte tutta italiana: quella dell'integrazione! La nostra sede è ormai un polo di riferimento nel settore delle **aree verdi** rivolgendosi a stranieri e persone con disabilità per dare a tutti, attraverso il lavoro, dignità e futuro.



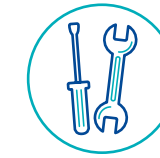
Impiantistica

44 corsi

settori

- termico/energetico
- elettrico/elettronico
- sistemi automatizzati

L'installazione e la manutenzione degli impianti elettrici civili e industriali, degli impianti termici e di condizionamento, dei sistemi automatizzati secondo modalità e procedure che garantiscono alti livelli di sicurezza e sostenibilità: sono le competenze acquisite dagli operatori al termine dei corsi, che prevedono molte ore di pratica in laboratorio e tirocinio in azienda. Frutto anche delle partnership che le nostre sedi hanno saputo instaurare con imprese e realtà del territorio – come nel caso della collaborazione stretta dalla **sede torinese San Luca** con l'Associazione Riparatori Elettrodomestici (oltre 100 ditte), che include una docenza specializzata nel corso per installatore e manutentore impianti di refrigerazione – e la selezione mirata di opportunità di stage per i partecipanti. Il percorso – gratuito per disoccupati – si svolge proprio a San Luca, di fatto uno dei due poli specifici attrezzati per erogare corsi di formazione per adulti disoccupati in questo ambito nel territorio regionale.



Meccanica, produzione, manutenzione

55 corsi

settori

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

Oggi gli operatori e i tecnici del settore meccanico, hanno allargato la loro sfera di competenza a dispositivi e macchinari sempre più complessi in cui si integrano una molteplicità di tecnologie in continua evoluzione. Nelle produzioni meccaniche industriali, come nella manutenzione dei veicoli a motore, le tecnologie meccaniche, elettroniche e informatiche e la nuova organizzazione del lavoro richiedono una gamma di competenze che sono sviluppate nei nostri corsi progettati in collaborazione con moltissime imprese. È una delle filiere "storiche" di ENGIM in Piemonte, che nelle due sedi in cui si avviò l'esperienza, **Nichelino** e **Pinerolo**, è protagonista con corsi rivolti a ogni utenza e ogni livello di specializzazione: dall'obbligo alla formazione tecnica, dalla riqualificazione professionale ai percorsi per stranieri. Comune denominatore: lezioni **prevalentemente in ambiente laboratoriale**, con rilievo centrale dato all'uso delle attrezzature. Tale approccio garantisce alle aziende di inserire in tirocinio persone che, oltre ad avere una solida base teorica, conoscono già l'ambiente dell'officina. Si gettano così le basi per quel processo di fidelizzazione reciproca tra impresa ed ente formativo che è una delle ragioni dell'alto tasso di occupazione dei nostri studenti al termine dei percorsi formativi in questo ambito.



Servizi tecnici

85 corsi

settori

- segreteria - amministrazione - organizzazione
- marketing - vendita - commerciale
- informatica e telecomunicazioni
- trasporti e logistica
- servizi per lo spettacolo

Ci sono servizi di cui le imprese necessitano, indipendentemente dal settore in cui operano. È così che gli studenti si formano per offrire supporto di segreteria e amministrazione, informatica, grafica e logistica. Il settore informatico è probabilmente quello che più sta vivendo una veloce crescita in ENGIM, grazie all'avvio di corsi per sviluppo software, cyber security e big data. Significativo è il corso IFTS - **Tecniche per la progettazione e gestione di database** erogato nella sede di **Torino Artigianelli** in partnership con l'Università degli studi, l'Itis Maxwell, Il Consorzio TOP-IX, Synapta srl e svolto in modalità duale. Un'esperienza d'eccellenza è inoltre rappresentata dal corso **Introduzione alle tecnologie GIS**, finanziato nelle nostre sedi di **Pinerolo** e **Nichelino** dalla direttiva FCI della Regione Piemonte e giunto alla quinta edizione. Il corso, che si avvale della competenza dei docenti del Dipartimento DIST del Politecnico di Torino, partner del progetto, intercetta il fabbisogno di alta formazione specialistica di tecnici, professionisti e imprese che imparano ad utilizzare QGIS, un software libero e a codice aperto, ampiamente diffuso sia nel mondo della ricerca che in quello professionale.

È rivolto ai ragazzi in uscita dalla terza media il corso per operatore dei servizi e sistemi logistici della sede di **Nichelino**, in collaborazione con Caritas e Protezione Civile. I nostri ragazzi da anni supportano i volontari nel gestire il magazzino di viveri distribuiti a famiglie indigenti. Con la pandemia, il progetto si è intensificato e gli allievi si occupano di ogni fase, dalla preparazione dei pacchi alla consegna, sperimentando in tempo reale gli esiti del loro operato e contribuendo a rendere “straordinario l'ordinario”.



Turistico-alberghiero

46 corsi

settori

- ristorazione e sala bar

Ai ragazzi che hanno sempre il sorriso sulle labbra quando stanno a contatto con le altre persone, calzano a pennello i corsi del settore ristorazione e sala bar. Spigliatezza, cortesia, dinamismo e prontezza nel rispondere alle esigenze del cliente sono le competenze che gli studenti devono valorizzare per entrare nel mondo del lavoro nel settore turistico alberghiero. E all'acquisizione di *hard* e *soft skills* in ambito ristorativo è votata la sede **Artigianelli**. Ha da sempre sviluppato percorsi formativi in stretta sinergia con aziende leader nel campo, come Gerla 1927, che agli Artigianelli ha deciso di avviare la **prima Academy** nata non tra le mura dell'azienda ma **all'interno di un centro di formazione professionale**. Una scelta che palesa la volontà di condividere, con chi della formazione ha il suo obiettivo d'impresa, un percorso di crescita professionale dei giovani ed essere corresponsabile del loro inserimento nel mondo del lavoro. Per massimizzare tali opportunità, i corsi di qualifica professionale in ambito ristorativo degli Artigianelli sono erogati tutti in duale, offrendo ai ragazzi un'esperienza di impresa formativa simulata nel primo anno e l'alternanza scuola/lavoro già dal secondo anno. Gli studenti hanno modo di fare esperienze significative – come il **Campionato del Cappuccino** (sospeso nel 2020 e 2021) e la neonata **impresa formativa Bartigianelli** – che contribuiscono ad accrescerne le competenze tecniche e le abilità personali in grado di avvicinarli al contesto lavorativo e grazie alle quali si cimentano nella gestione di un'attività commerciale.



Servizi alla persona

41 corsi

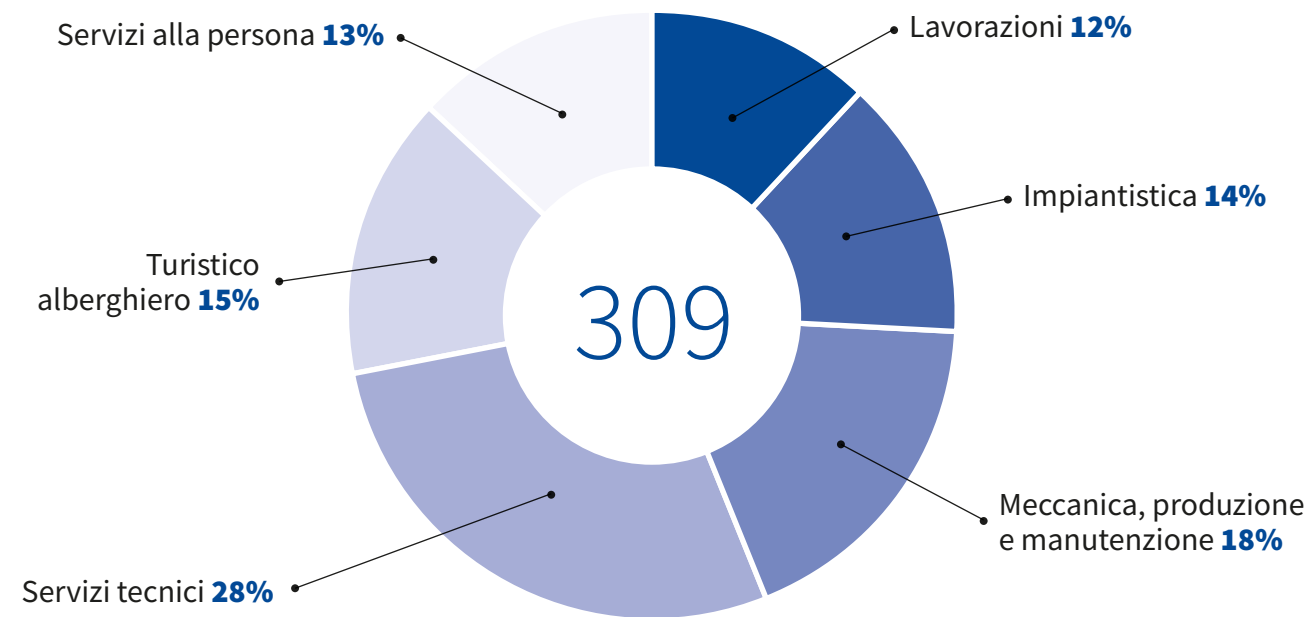
settori

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

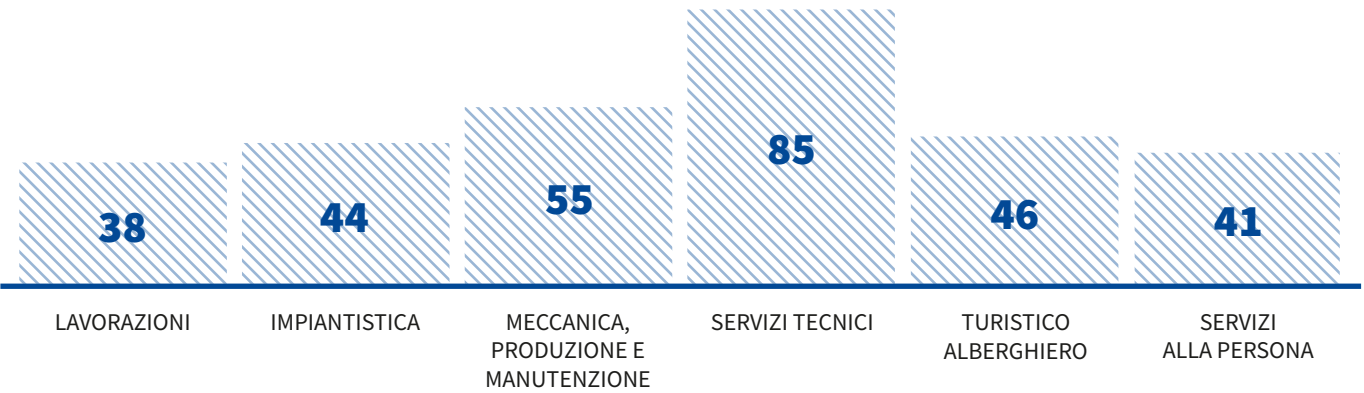
Formiamo il personale socio-sanitario che si prenderà cura dei nostri cari, dei più deboli e malati; così come le future operatrici nei settori delle cure estetiche e dell'acconciatura sono formate per farsi carico del benessere del cliente a cui prestare attenzione sotto l'aspetto fisico ma anche psicologico. Come sanno bene nella nostra sede di **Torino San Luca** dove allieve ed allievi coinvolti nei percorsi dell'area benessere si cimentano con un'esperienza pratica che li mette di fronte all'importanza che la cura personale può avere per i soggetti più in difficoltà e permette loro di sviluppare anche quelle **competenze trasversali** così importanti per chi operi nel campo dei servizi alla persona. Grazie alla stretta collaborazione della sede con le realtà del territorio vengono offerti servizi di estetica alle persone prese in carico dai servizi sociali della Circoscrizione sviluppando così, oltre alle competenze pratiche, il senso civico, la solidarietà e l'empatia. E proprio l'empatia è una competenza imprescindibile anche per i nostri allievi dei corsi **operatore socio-sanitario** erogati da diversi anni presso le nostre sedi di **Nichelino** e **Torino Artigianelli**. Il percorso formativo, finanziato dalla Regione Piemonte, è rivolto a disoccupati, intercetta un fabbisogno importante e in costante crescita del settore sanitario, dei servizi territoriale e delle famiglie garantendo un tasso d'occupazione al termine che sfiora il 100 per cento.

Filiere 2020: alunni e corsi in Piemonte

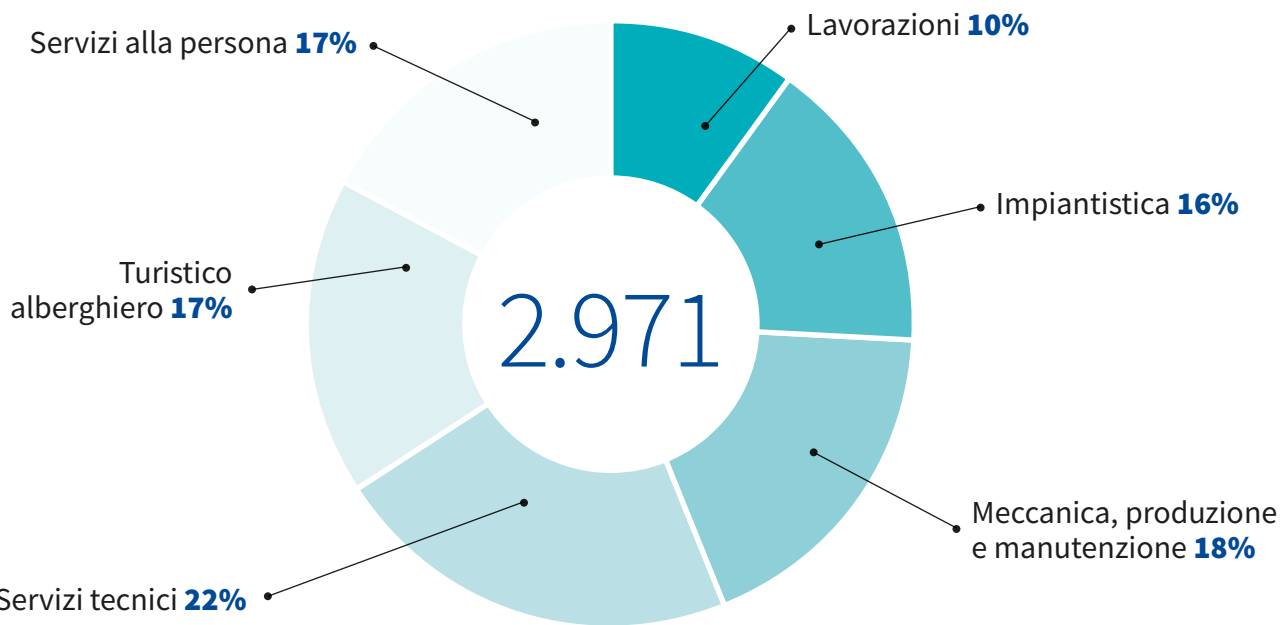
CORSI



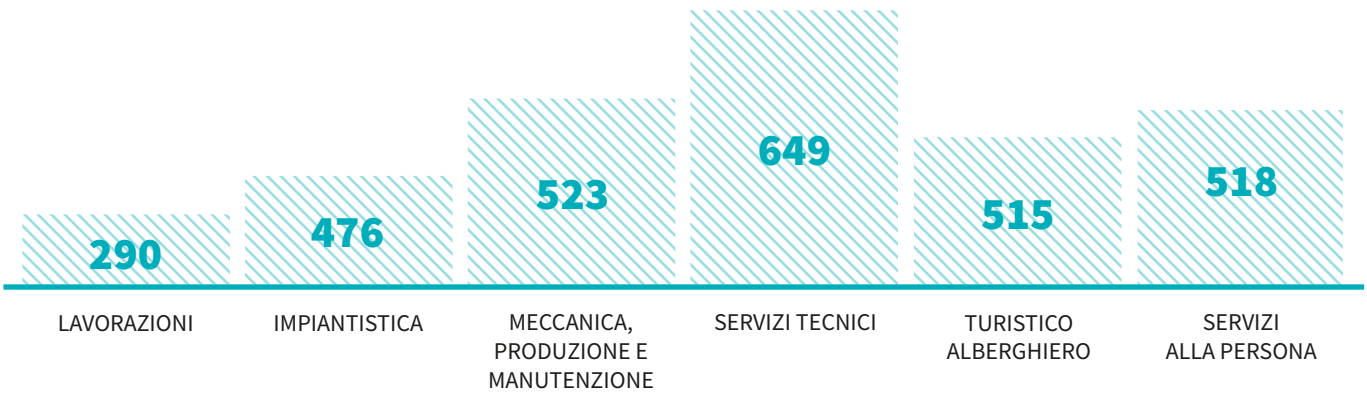
Numero corsi



ALLIEVI



Numero allievi





→ 3.5 Eccellenze di ENGIM in Piemonte

ENGIM arricchisce tutto il sistema della formazione con il suo patrimonio di competenze. Ecco un panorama delle nostre migliori esperienze e di come si sono sviluppate durante l'emergenza pandemia.

Sede Torino San Luca

La nostra sede di Torino San Luca 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. Sono diversi i progetti in corso, curati dal nostro CFP, sui quali far cadere l'attenzione.

Protocollo d'intesa con Circoscrizione 2 e Comunità Mirafiori onlus

Al fine di creare un circolo virtuoso di comunicazione e cooperazione tra imprese, istituzioni locali, privato sociale e cittadini e contribuendo nel contempo a rispondere a bisogni sociali insoddisfatti, ENGIM San Luca si impegna a pianificare e realizzare:

- servizi gratuiti di acconciatura ed estetica presso le associazioni o nei nostri laboratori del settore benessere alle persone indicate dai soggetti firmatari
- interventi di piccola manutenzione civile e decoro di aree e strutture pubbliche, in sinergia con l'Ufficio Tecnico del quartiere Mirafiori Sud (stranieri con precedenza per i rifugiati politici)
- pulizia di aree verdi e aree comuni (sensibilizzazione della cittadinanza sui temi ambientali)
- servizi di ristorazione sociale nel corso di eventi e attività aggregative e di promozione del territorio

Servizio benessere gratuito per anziani

Sempre in accordo con la Fondazione Mirafiori onlus e la Circoscrizione 2, è nata l'idea di integrare l'attività formativa professionale con l'impegno sociale attraverso l'inclusione degli anziani con la fruizione gratuita di servizi per il benessere, realizzati dai nostri allievi delle classi Operatori del benessere - acconciature.

Beneficiari: utenti degli Spazi Centri Anziani (con indicazioni e segnalazioni da parte dei servizi sociali del territorio di competenza).

Obiettivi: **il contrasto alla solitudine e all'emarginazione grazie** alla cura della persona anche dal punto di vista estetico, l'incontro intergenerazionale, la formazione dei giovani coinvolti su compiti di realtà, la sperimentazione per gli allievi del rapporto con il "cliente", l'utilizzo degli spazi pubblici a fini sociali. Il principio della gratuità consente l'accesso ai servizi a una fascia di beneficiari che si trovano in situazione di disagio economico e sociale.

Ecco sedi e spazi disponibili a Torino per il nostro progetto:

- Spazio anziani di via Candiolo 79
- Spazio anziani di via Morandi 10
- Spazio famiglie di via Negarville 8/28

I nostri allievi nella Locanda del Parco

ENGIM Piemonte Torino San Luca ha vinto la call relativa alla co-progettazione della gestione della Locanda del Parco.

Sono una sessantina gli allievi e le allieve tra i quattordici e i diciotto anni delle nostre tre classi per la formazione e la qualifica nel settore ristorativo; per **due mattine alla settimana** svolgono attività di **laboratorio di bar e di sala**. Un gruppo di quattro sarà di supporto, in modo continuativo, nel servizio della Locanda, per un numero di ore corrispondenti a quelle dei compagni rimasti in sede e comunque non oltre le 18, ad esclusione degli eventi.

Gli obiettivi saranno concordati tra il gestore della Locanda e il coordinatore ENGIM in base agli standard previsti dal nostro stile formativo. Ad esempio, gli allievi saranno tenuti ad indossare una divisa formale e saranno vietati piercing, tatuaggi a vista, trucco appariscente e bigiotteria vistosa.

Sede Torino Artigianelli

BARTigianelli, quando la formazione si fa impresa

Ha preso avvio a fine 2020 la nuova impresa formativa BARTigianelli, ufficialmente aperto nel febbraio 2021 alla vigilia di un'altra fase di lockdown dell'emergenza pandemia, nell'ottica di fare dell'apprendimento in contesto lavorativo uno degli elementi fondamentali di una nuova idea di formazione. Si rivolge agli allievi del corso Operatore di sala e bar e permette loro di apprendere competenze in un ambito di scuola/lavoro, migliorandone sul campo le conoscenze.

BARrtigianelli sarà frequentata da diverse tipologie di clienti: allievi, docenti, personale ENGIM, studenti universitari e molti altri, legati al mondo degli Artigianelli. Tutti trovano, anche dietro alle mascherine, il sorriso di ragazzi felici di imparare lavorando.

Il locale è allestito in condivisione con il Laboratorio Bar della nostra sede.

Una parte delle attrezzature e delle forniture sono utilizzate per le attività formative in atto, l'altra nel servizio di vendita.

A pieno regime, con l'organizzazione del personale adeguata, sarà aperto dalle ore 7 alle 18. Il pranzo verrà servito con asporto dalle 12.30.

Gerla Academy

La richiesta rivolta a ENGIM Piemonte di un numero sempre maggiore di studenti qualificati nel settore ristorativo ha innescato, a inizio 2019, la nascita di una Academy agli Artigianelli, in collaborazione con importanti gruppi della ristorazione e della pasticceria piemontese e con alcuni ristoranti "stellati". La scelta è stata di progettare percorsi formativi prevedendo di utilizzare, oltre ai laboratori interni della nostra sede, anche i laboratori collocati in imprese, ampiamente conformi agli standard regionali e facilmente accessibili e raggiungibili dal nostro Centro formativo professionale. Il progetto prevede di reclutare e formare giovani talenti, assunti fin da subito in apprendistato di primo livello.

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.

Le aziende del settore ristorativo in Piemonte ed in particolare a Torino, nel pre-pandemia attraversavano un periodo di crescita: la trasformazione della vocazione industriale del capoluogo regionale in vocazione ai servizi aveva portato un incremento del turismo tale da richiedere sempre più personale qualificato, considerato uno dei fattori fondamentali soprattutto nel comparto della ristorazione.

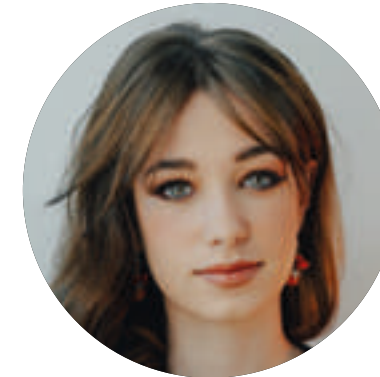
Attraverso l'apprendistato, le imprese assumono un ruolo educativo quasi alla pari della formazione: per fornire ai giovani le migliori competenze, si compenetrano per costruire insieme percorsi educativi e di crescita professionale con un bagaglio di qualità, riconosciuto e spendibile anche a livello europeo. Evidenza data dall'**inserimento con un contratto di apprendistato per tutti gli allievi** che entrano a far parte del ciclo di formazione dell'Academy, nei punti GERLA 1927 o presso altre aziende partner.

I risultati

Diplomi 2019 · Su **22** allievi totali, **18** sono stati assunti in apprendistato da Gerla durante il percorso formativo. Di questi, **5** ragazzi sono stati assunti e 3 di loro lavorano ancora stabilmente per l'azienda. Altri **7** stanno lavorando presso altre aziende. Per un totale di **10 attualmente occupati su 22 diplomati**.

Diplomi 2020 · Il corso è stato seguito da ben 27 allievi, di cui 14 hanno prestato servizio in apprendistato nei punti Gerla tra Sansicario e Torino e, di loro, 9 allievi stanno proseguendo il percorso formativo. Altri 7 stanno lavorando presso altre aziende. Per un totale di 16 attualmente occupati su 27 corsisti.

Sottolineiamo in particolar modo l'esperienza a Sansicario per il valore che ha avuto nella crescita dei ragazzi, anche sotto il profilo dell'autonomia e dell'autostima: hanno vissuto lontano da casa per tutta la stagione turistica, ospiti in una struttura di proprietà di Gerla, preparandosi nella professione e, contemporaneamente, nella gestione della vita quotidiana.



**«Dallo stage
al tirocinio, per me
la scintilla
è stata entrare
nel salone:
so che ogni giorno
posso imparare
qualcosa di nuovo»**

→ Testimonianza

Agnese Carignano
ex allieva ENGIM Piemonte

Adriana Manenti
docente ENGIM Piemonte

Un'ex allieva e un'insegnante. Due profili che raccontano senza enfasi l'approccio di ENGIM Piemonte, con la semplicità e la forza di un'esperienza formativa coronata dal successo. Agnese Carignano ha vent'anni, dietro i sorrisi sprigiona determinazione e si è conquistata subito l'opportunità di mettere alla prova e di migliorare le conoscenze acquisite con il diploma di acconciatrice. Adriana Manenti, 45 anni, un figlio, dal 2005 docente ENGIM, nella fase passata in stage in un salone è stata per lei una tutor attenta a tenere in equilibrio un paio di esigenze: far sentire un sostegno vero a chi compie i primi passi nel mondo del lavoro e nello stesso tempo dare piena autonomia nelle scelte. Le loro testimonianze, perciò, si possono leggere in un gioco di specchi.

Agnese · Già durante la scuola media ho partecipato ai laboratori orientativi di ENGIM, poi mi sono iscritta al corso di qualifica in operatore del benessere e nel 2018 ho concluso il cammino frequentando il quarto anno e conseguendo così il diploma in tecnica dell'acconciatura. Ho studiato all'inizio nella sede di Villar Perosa, in seguito in quella di Pinerolo. Lì, in un salone vicino al duomo, ho svolto il periodo di alternanza scuola/lavoro e un successivo tirocinio di sei mesi e sono stata infine assunta come apprendista. In realtà avevo pensato di fare la maestra d'asilo ma dopo aver visitato la scuola ENGIM ho capito che era nell'acconciatura il mio futuro. Mi sono trovata bene con insegnanti e compagne, però devo dire che la scintilla si è accesa quando ho fatto lo stage nel negozio dove oggi lavoro. Sì, in laboratorio avevamo sperimentato un po' tutto: bigodini e pieghe, trattamento colore e analisi del capello, selezione e uso dei prodotti. Però, per me, la svolta è stata far pratica dentro il salone. Sono fortunata, perché il primo colloquio di lavoro è andato subito a buon fine. Quanto ero spaventata alla vigilia! Non sapevo cosa aspettarmi ed essendo "stratimida", almeno allora, mi preoccupava il rapporto sia con la titolare e le colleghe sia con la clientela. Dovendo comunicare per forza, ho cominciato ad aprirmi con le persone, cosa che credevo non sarei mai riuscita a fare, a mano a mano mi sono integrata e ho imparato tanto. Tutte mi hanno aiutato: sempre disponibili a consigliare, a spiegare. Ora siamo in quattro dipendenti, un'altra proviene come me dal percorso ENGIM. Il contratto da apprendista dura quattro anni e nove mesi, scadrà nel 2023. Lo stipendio mensile è attorno a 900

euro. Lavoro dal martedì al sabato, otto ore e mezzo al giorno. Sento di dovere molto alla formazione ricevuta da ENGIM: mi ha insegnato le basi del mio lavoro, conoscenze pratiche e soprattutto un approccio: saperti presentare nell'ambiente, saper esprimere la tua preparazione e metterti in gioco. Nel salone mi hanno dato fiducia e responsabilità, mi fanno seguire corsi di aggiornamento, per esempio il taglio da uomo. Come vedo il mio futuro? Molto avanti mi vedrei con un mio salone. Ma le preoccupazioni e le funzioni di una titolare sono davvero molte. L'importante ora è non sentirsi mai formate appieno: ogni giorno devi impegnarti per apprendere qualcosa di nuovo. Quando sarò più aperta caratterialmente e più brava manualmente ci penserò sul serio. La concorrenza è forte, anche se c'è spazio per tutti, credo. Non mi piace però la rivalità: per esempio non poter più chiedere un consiglio ad un'ex collega perché magari si è messa in proprio. Non è il "metodo" che ENGIM mi ha trasmesso.

Adriana · Agnese ha fatto davvero un bel percorso, siamo fieri di lei. La sua formazione non ha dovuto patire le limitazioni della pandemia. Rispetto alla prima parte del 2020, questo anno di studi appena concluso direi sia andato meglio: eravamo più pronti, per le lezioni a distanza, i pc, le verifiche online. Abbiamo sperato fino all'ultimo di evitare periodi di chiusura ma si è lavorato tanto lo stesso. Noi insegnanti, un po' per forza e un po' per passione, ci siamo adattati. I ragazzi, specie se costretti a fare mezz'ora di trasporto casa-scuola, dapprima hanno apprezzato... Ma abbiamo trovato assieme modalità didattiche adeguate. Le materie di base le hanno fatte in "dad", i laboratori sempre in presenza. La mia esperienza mi conferma che il buon contenuto dell'insegnamento viene dopo aver instaurato un buon rapporto con le classi. Io in ENGIM ho iniziato come docente nei corsi di acconciatura e meccanica d'auto, poi commerciale e falegnameria. Insegno italiano ed educazione civica e seguo una parte degli stage. Sono diverse le aziende nostre partner ormai fidelizzate: ci cercano perché sanno che noi garantiamo un accompagnamento dopo la qualifica o il diploma. Nel mio lavoro il contatto con gli allievi è la cosa più bella ma come tutor degli stage nel settore commerciale devo raccordare le esigenze formative dei ragazzi, quelle delle imprese e il punto di vista delle famiglie. A rischio di sembrare distaccata, sprono gli allievi a decidere con la

loro testa, avendo davanti le opzioni e i consigli giusti. Li spingo a guardarsi attorno, bussare alle porte di un negozio e farsi un'opinione diretta. Al di là della documentazione, vanno sostenuti a seconda delle caratteristiche individuali, c'è chi è estroverso e chi lo è meno. Certo, alcune ditte ci provano a prendere stagisti solo quando gli fa più comodo, senza alcun interesse a continuare poi un rapporto. Magari cercano la shampista o la telefonista tappabuchi. In questi casi, se possiamo, decliniamo. Ma lasciamo sempre all'allievo la libertà di accettare o no. Potranno così venirci a dire che avevamo torto, o che sarebbe stato meglio darci retta. L'importante è renderli autonomi. Soprattutto in una fase di forte incertezza come l'attuale, con molti fattori in bilico e le aziende restie a fare previsioni a medio termine.

Piemonte, la nostra rete

Comunità di riferimento

Partner, collaborazioni, reti

SDGs.

4



8



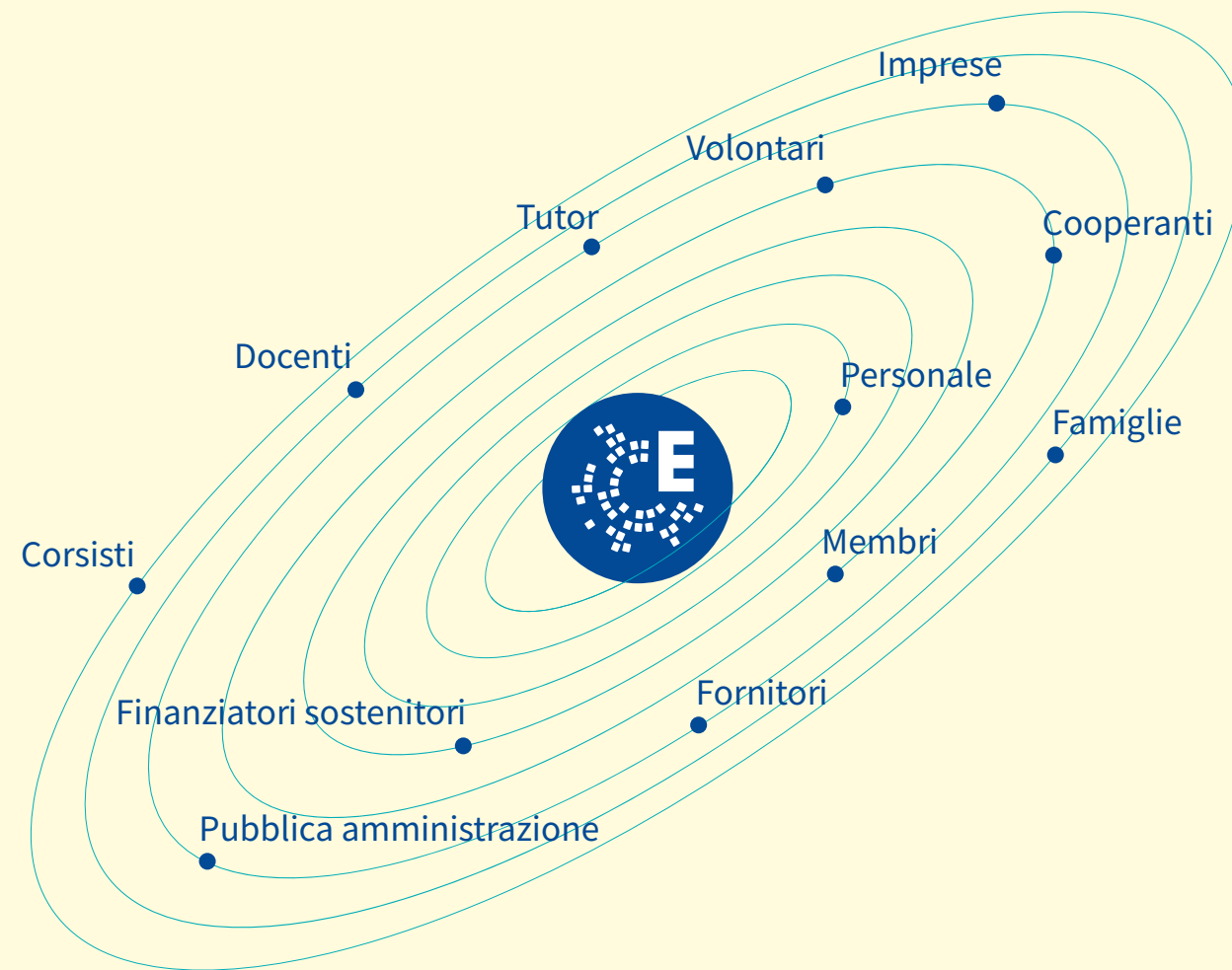
11



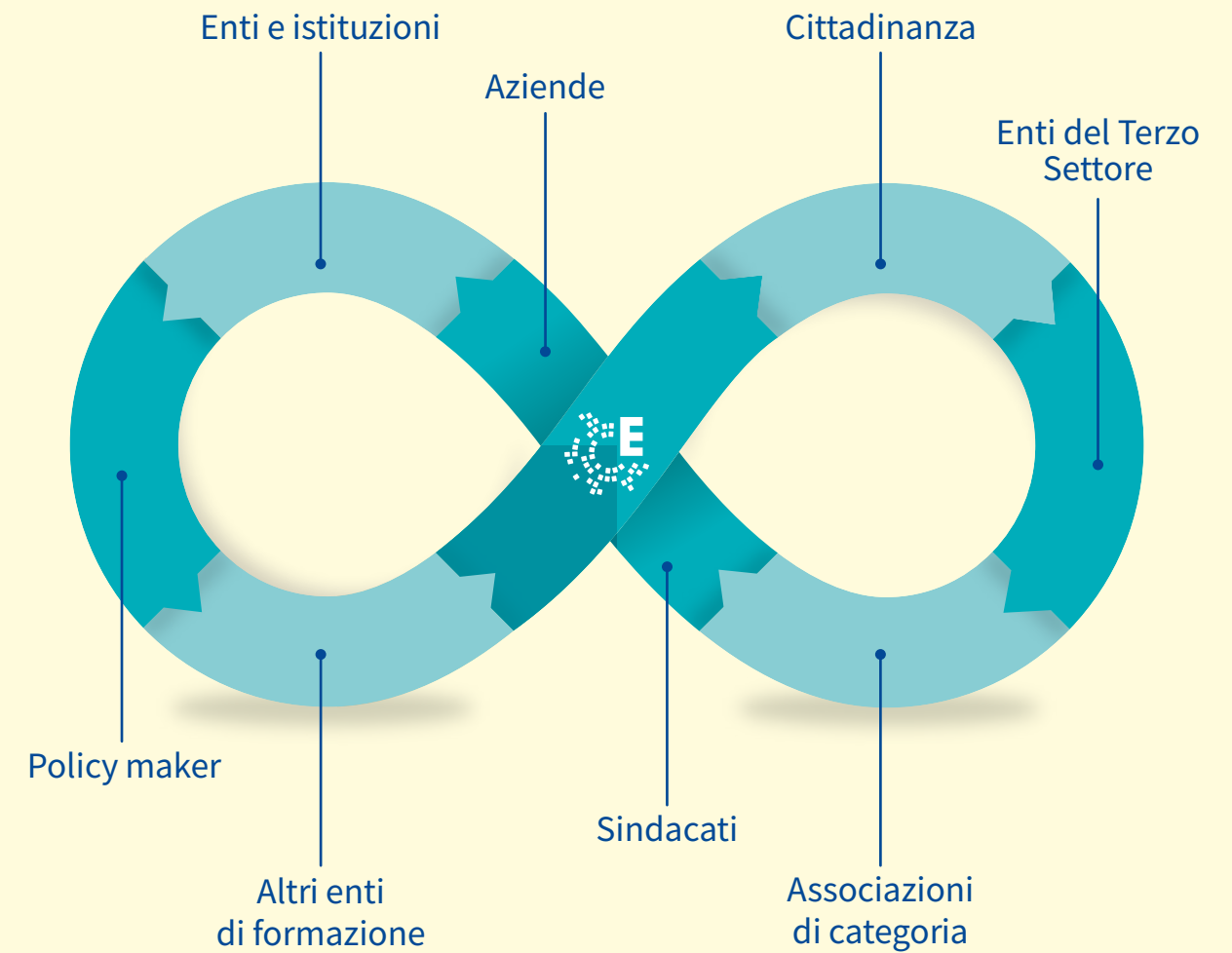
17



→ 4.1 Comunità di riferimento



Network



→ 4.2 Partner, collaborazioni, reti
ENGIM Piemonte

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, Fondoprofessioni, Fonarcom
Servizio EURES di APL

Aziende partner

Il rapporto con le imprese va oltre alla semplice relazione per l'attivazione di stage.
Si concretizza in:

- introduzione del Sistema Duale (non più generici stage
- ma alternanza e apprendistato)
- attività di formazione superiore e di formazione
- continua e permanente
- servizi per l'impiego: i CFP forniscono supporto alle
- aziende per una selezione efficace dei lavoratori
- partnership con grandi gruppi: laboratori innovativi,
- attività formative, concorsi per allievi.

Di seguito alcune delle nostre aziende partner

AC Hotel Torino by Marriot
ADECCO
ALI Agenzia per il Lavoro
Allegro Hotel
Articolo Nove
Bricoman
Caffarel
Cannavacciuolo Torino Bistrot
Carrefour Express
CNA Impianti
Consorzio dei prodotti tipici del Chierese e del Carmagnolese
Consorzio Pinerolo Energia
Consorzio Top-IX
Eataly

Freudenberg Sealing Technologies
Gerla 1927
GI.Group
Hilton Hotel
I Diamanti
Impresa Verde Torino
ITT Italia
Lavoro più
L'Oreal Saipo Industriale
Lavazza
Merriott Hotel
NG Group
NH Hotel
Piazza del Lavoro
Resclusive Parrucchieri
Righetto e Guanti
SocialFare
SKF industrie
STAFF - Agenzia per il Lavoro
STATEC
SYNAPTA
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 Circoscrizioni 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 Colf 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, HYPERLINK “<https://www.servizisocialichieri.it/it-it/home>” C.S.S.A. Chieri- HYPERLINK “<https://www.servizisocialichieri.it/it-it/home>” 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, CIdiS 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 Turoldo, 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.

I numeri della Fondazione ENGIM Piemonte

Dipendenti e collaboratori

Bilancio consuntivo

Composizione dei ricavi

Indice dei contenuti GRI

SDGs.

8



10



16



→ 5.1 Dipendenti e collaboratori

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Dipendenti	108	54,00%	92	46,00%	200
Lavoratori parasubordinati	56	43,08%	74	56,92%	130
Lavoratori autonomi con partita iva	45	40,91%	65	59,09%	110
Totale	209	47,50%	231	52,50%	440

Dipendenti per tipologia contrattuale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Tempo indeterminato	104	54,45%	87	45,55%	191
Tempo determinato	4	44,44%	5	55,56%	9
Totale	108	54,00%	92	46,00%	200

Dipendenti per tipologia di impiego

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Full -Time	59	42,45%	80	57,55%	139
Part - Time	49	80,33%	12	19,67%	61
Totale	108	54,00%	92	46,00%	200

Dipendenti per area funzionale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
1. Segreteria, logistica e servizi di supporto	13	59,09%	9	40,91%	22
2. Amministrazione	17	80,95%	4	19,05%	21
3. Erogazione*	76	51,01%	73	48,99%	149
4. Direzione	2	25,00%	6	75,00%	8

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

Dipendenti per fasce d'età

	Donne	%	Uomini	%	Totale
60 ≤	5	23,81%	16	76,19%	21
50 - 59	42	56,00%	33	44,00%	75
40 - 49	48	60,76%	31	39,24%	79
30 - 39	12	57,14%	9	42,86%	21
Minore di 30	1	25,00%	3	75,00%	4

Livello inquadramento contrattuale

	Donne	Uomini	Totale
Livello I	1	1	2
Livello II	1	2	3
Livello III	8	6	14
Livello IV	8	2	10
Livello V	77	66	143
Livello VI	10	7	17
Livello VII	3	5	8
Livello VIII	0	2	2
Livello IX	0	1	1

Tutela della maternità

	Donne	Uomini	Totale
Congedi parentali. L 53	0,00	0,00	0,00
Astensione obbligatoria maternità	74,03	5,00	79,03
Astensione facoltativa maternità	80,83	24,03	104,86
Permessi per assistere la prole	1,39	0,00	1,39
Congedo di paternità	0,00	0,00	0,00
Congedi parentali retribuiti	78,47	0,00	78,47
Telelavoro	0,00	0,00	0,00
Smart working	7020,56	6061,25	13081,81

I dati sono espressi in giorni

Fomazione del personale

Formazione Legge 81/2008	n. partecipanti	ore docenza
Formazione sicurezza generale	4	4
Formazione sicurezza specifica	4	8
Formazione sicurezza - aggiornamento	48	6
Addetto primo soccorso - aggiornamento	1	4
Addetto antincendio - aggiornamento	8	5
RLS - aggiornamento	4	8
Totale	69	35

Altri corsi di formazione	n. partecipanti	ore docenza
Corso - La vita sulla terra: conservare e proteggere la salute delle piante e dell'ambiente intorno a noi	1	15
Corso on line - Le evidenze dell'apprendimento cooperativo	1	7
Corso on line - Le 10 caratteristiche distintive dell'apprendimento cooperativo	1	15
Corso on line - Ssviluppo sostenibile	1	13
Corso on line - Insegnare con il CLIL materie scientifiche e tecniche	1	24
Corso on line - Psicologia dell'adolescenza	1	20
Formazione OAF	1	4
Aggiornamento di ente gruppo ristorazione - Introduction to coffee	1	15
"Formazione socio politica per direzioni e responsabili di processo ENGIM - Laudato si, per una conversione individuale e civica"	2	14

Altri corsi di formazione	n. partecipanti	ore docenza
Corso on line - Storia e memoria delle deportazioni nazifasciste	1	11
Sistema regionale di interventi per l'orientamento a supporto delle scelte e delle transizioni	2	6
Webinar - Mercato del lavoro e professioni del futuro in epoca di post COVID	1	3
Formazione OOP webinar - Un futuro per tutti - orientamento per l'inclusione	1	2
Cantiere ENGIM - Innovazione nella relazione	3	2
Cantiere ENGIM - Fratelli tutti	3	2
Webinar - Un'occasione per cambiare. È possibile affrontare e trasformare la fatica dell'emergenza?	1	2
Webinar invalsi di matematica - Il modello probabilistico: un ponte tra incertezza e razionalità	2	1
Webinar invalsi di matematica - Leggere e scrivere i numeri: una competenza al cuore della matematica	2	1
Webinar invalsi di matematica - Dalla proporzionalità ai modelli matematici fra tabelle, grafici ed espressioni algebriche	2	1
Webinar invalsi di matematica - La rappresentazione delle figure geometriche e delle loro proprietà	2	1
Aggiornamento individuale workshop - Il viaggio del bambino interiore: connessioni tra lo psicodramma in età evolutiva e in età adulta	1	8
Cantiere ENGIM - Fare inclusione nella formazione professionale. Quali strade possibili? Percorso: inclusione e disabilità	1	2
OOP webinar "Orizzonte green. Orientamento per lo sviluppo sostenibile"	1	2
Aggiornamento individuale - Seminario invalsi di matematica	1	1
Totale	34	174

Emolumenti, compensi o corrispettivi attribuiti a dirigenti, componenti degli organi sociali o associati

(art. 14, comma 2 del d.lgs. 117/2017)

COMPENSI DEI DIRIGENTI	
LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA
IX	42.124,50 €
VIII	34.706,51 €
VIII	34.699,74 €
VII	33.791,70 €
VII	33.504,36 €
VII	33.181,33 €
VII	32.632,98 €
VII	31.906,57 €
VII	31.755,81 €
VII	30.057,86 €
VII	29.512,47 €
VII	20.652,66 €

ORGANO DI CONTROLLO	
Presidente	7.000,00 €

All’Organo di Controllo è affidato l’esercizio della revisione legale dei conti.

DIFFERENZA RETRIBUTIVA LAVORATORI DIPENDENTI		
LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA	RAPPORTO
IX	42.124,50 €	2,3
I	18.848,88 €	

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.

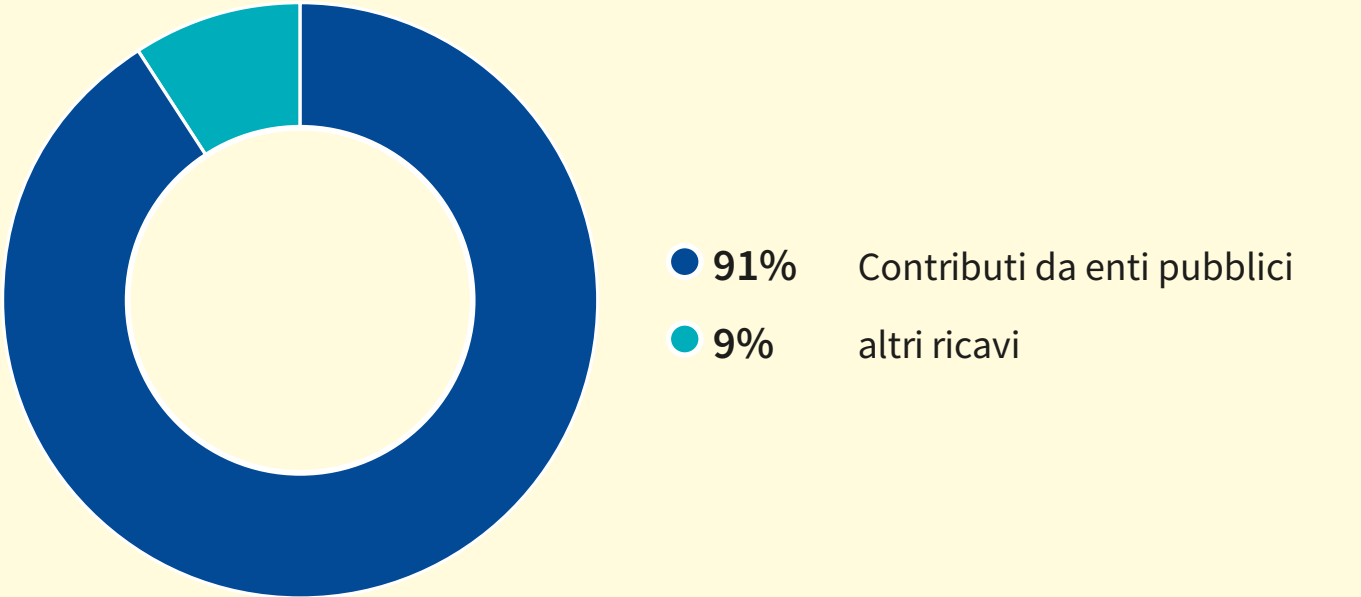
→ 5.2 Bilancio consuntivo

Conto economico

VALORE DELLA PRODUZIONE	2020	2019
ricavi delle vendite e delle prestazioni	9.938.049	10.411.488
altri ricavi e proventi	795.510	965.383
<i>Totale valore della produzione</i>	<i>10.733.559</i>	<i>11.376.871</i>
COSTI DELLA PRODUZIONE		
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	170.894	263.191
per servizi	2.302.112	2.811.376
per godimento beni di terzi	407.998	410.078
per il personale	6.989.852	7.026.246
ammortamenti e svalutazioni	269.217	291.967
variazione rimanenze materie prime, sussidiarie, di di consumo e merci	7.314	4.112
oneri diversi di gestione	146.763	381.056
<i>Totale costi della produzione</i>	<i>10.294.150</i>	<i>11.188.026</i>
<i>Differenza tra valore e costi della produzione</i>	<i>439.409</i>	<i>188.845</i>
PROVENTI E ONERI FINANZIARI		
altri proventi finanziari	12	36
interessi e altri oneri finanziari	22.957	29.096
<i>Totale proventi e oneri finanziari</i>	<i>(22.945)</i>	<i>(29.060)</i>
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	416.464	159.785
imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	117.469	140.832
Utile (perdita) dell'esercizio	298.995	18.953

→ 5.3 Composizione dei ricavi

Contributi da enti pubblici	9.726.349
Altri ricavi	1.007.210
Totale	10.733.559



→ 5.4 Indice dei 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 102 - INFORMATIVA GENERALE		
PROFILO DELL’ORGANIZZAZIONE		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Piemonte
102-2	Attività, prodotti e servizi	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
102-3	Luogo della sede principale	Corso Palestro, 14, 10100 Torino (TO)
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	1.6 - 3.5 - 5.1 - 5.2 - 5.3
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	1.6 - 5.1
102-9	Catena di fornitura	Codice Etico approvato dal Consiglio Direttivo di ENGIM Piemonte il 3 dicembre 2020
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica - Lettera del Presidente - Pagine: 67
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	Nota metodologica - Lettera del Presidente - 1.4 - 1.6
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Nota metodologica - 2.4 - 6.1
102-13	Adesione ad associazioni	4.2

STRATEGIA		
102-14	Dichiarazione del Presidente e del Direttore Nazionale	Lettera Presidente - 2.1
ETICA E INTEGRITÀ		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	1.4
GOVERNANCE		
102-18	Struttura di governo	1.6
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	1.1 - 1.4 - 4.1 - 4.2
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	1.1 - 1.4 - 4.1 - 4.2
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Nota metodologica - Lettera Presidente - 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Nota metodologica - Lettera Presidente
PRATICHE DI RENDICONTAZIONE		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica - 2.2
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica - 2.2
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	5.4
102-56	Attestazione esterna	Il bilancio sociale, o annual report, non è sottoposto ad attestazione esterna. L'Organo di Controllo della Fondazione attesta la conformità del bilancio sociale alle linee guida ministeriali emanate con D.M. del 4 Luglio 2019 (GU 9.08.19 n.186). Il bilancio sociale è inoltre sottoposto all'approvazione del Consiglio Direttivo Regionale.

GRI 200 - ECONOMICO		
PERFORMANCE ECONOMICHE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	5.2 - 5.3
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	5.2 - 5.3
PRESENZA SUL MERCATO		
103-1	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti e lo stipendio nazionale previsto dal CCNL	Non ci sono discrepanze rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento
ANTICORRUZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Codice Etico, approvato dal Consiglio Direttivo di ENGIM Piemonte il 3 dicembre 2020
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Codice Etico, approvato dal Consiglio Direttivo di ENGIM Piemonte il 3 dicembre 2020
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Codice Etico approvato dal Consiglio Direttivo di ENGIM Piemonte il 3 dicembre 2020
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2020 non si sono registrati episodi di corruzione
COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso dell’anno non sono state registrate azioni legali riferite a comportamenti anticoncorrenziali, anti-trust e pratiche monopolistiche.
GRI 300 - AMBIENTALE		
MATERIALI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	2.4 - 6.1
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Indicatore non materiale
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Indicatore non materiale
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Indicatore non materiale

ENERGIA		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	2.4 - 6.1
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Informazioni non ancora disponibili
302-2	Consumi di energia al di fuori dell'organizzazione	Informazioni non ancora disponibili
302-3	Intensità energetica	Informazioni non ancora disponibili
302-4	Riduzione del consumo di energia	Informazioni non ancora disponibili
302-5	Riduzione dei consumi di energia ottenuti grazie a specifiche attività e iniziative	Informazioni non ancora disponibili
COMPLIANCE AMBIENTALE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	2.4 - 6.1
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia di ambiente	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative ambientali
GRI 400 - SOCIALE		
OCCUPAZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.4 - 1.6 - 5.1
401-3	Congedo parentale	5.1
RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Come da CCNL di riferimento
402- 1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Come da CCNL di riferimento
FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.4 - 1.6 - 5.1
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	5.1
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze e per l'apprendimento continuo	1.6 - 5.1
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.3 - 1.4 - 1.6
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	1.6 - 5.1
405-2	"Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini"	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione

NON DISCRIMINAZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione. Uguaglianza, equità e rispetto della persona sono valori fondanti per la Fondazione
LAVORO MINORILE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4
408-1	"Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile"	La Fondazione non svolge attività ne opera con fornitori ritenuti a rischio di episodi di lavoro minorile. Attraverso la sua attività , in Italia e nel mondo, la Fondazione si impegna nel contrasto di questo fenomeno e di qualsiasi forma di sfruttamento e violazione dei diritti dei bambini
VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.4
412-2	"Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani"	1.6 - 5.1
COMUNITÀ LOCALI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1. - 1.4
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
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		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4
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 DEI CLIENTI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	"La Fondazione ha adeguato i propri sistemi alla normativa privacy nominando un DPO esterno per l'adeguamento e la verifica dei sistemi di archiviazione e del trattamento dei dati."
418-1	"Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti"	"Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy. "

COMPLIANCE SOCIOECONOMICA		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4
419-1	Non confromità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La Fondazioone opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento

Sostenibilità nei Centri Pilota ENGIM

→ 6.1 Centri Pilota ENGIM

Per ogni fondazione regionale ENGIM è stato individuato, tra i CFP, un Centro Pilota che sarà luogo di sperimentazione per l’innovazione, la digitalizzazione e la sostenibilità. Ai Centri Pilota è affidato il compito di definire lo stato dell’arte in tema di sostenibilità per avviare, nel prossimo futuro, sperimentazione e diffusione di buone prassi. Per le attività di ENGIM ONG è stato dato un valore medio tenendo conto di tutti i progetti attivi in Italia e nel mondo.

Grado di implementazione 0 = non attivabile 1 = in via di attivazione 2 = attivato livello base 3 = attivato livello avanzato	Lombardia	Lazio	Piemonte	Veneto	Emilia Romagna	
	Centro - Brembate di Sopra (BG)	San Paolo	Artigianelli - Torino	Turazza - Treviso	Ravenna	ONG
SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE						
Bilancio di materia						
Alimentare						
Educazione ad una corretta alimentazione (inserimento di percorsi da inserire nei curricula): prodotti del commercio equo e solidale, biologico e filiere corte (km0)	2	2	1	1	3	2
Utilizzo dei prodotti del commercio E&S e biologici nella ristorazione automatica e non	2	1	0	1	3	3
Creazione di punto distribuzione di prodotti di cui sopra	1	1	0	1	3	3
Promozione di aziende agricole e di percorsi formativi in ambito agricolo	3	1	0	0	3	3
Attivazione gruppi di acquisto	0	0	0	0	1	3
Promozione autoproduzione agricola: orti dei centri	2	0	0	1	3	0
Acqua						
Manutenzione strutture verso un efficiente utilizzo della risorsa	0-1	2	2	0	3	1
Eliminazione dell’utilizzo dell’acqua confezionata a favore dell’acqua di rete	1	3	2	0	0	2
Rifiuti						
Introduzione/miglioramento della raccolta differenziata nei centri	2	2	3	2	3	2
Promozione del corretto e differenziato smaltimento nei centri	2	1	3	2	3	2
Riduzione della produzione di rifiuti (carta, plastica, imballi)	2	2	3	1	3	2
Promozione officine del riuso e piattaforme di scambio dell’usato	1	0	3	1	2	1

Bilancio di energia						
Energia						
Individuazione forniture da fonti rinnovabili	0-1	0	0	1	1	1
Partecipazione a comunità energetiche	0	0	0	0	0	1
Efficientamento energetico delle strutture	0	1	0	1	1	1
Mobilità						
Promuovere modalità di trasporto sostenibile per raggiungere i centri	0	0	0	0	0	0
Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini	0	0	0	0	0	0
Negoziazione con le aziende di TPL in modo da incrementarne l’utilizzo	2	0	0	0	3	1
Introdurre un mobility manager, incentivare il car pooling e car sharing per raggiungere il posto di lavoro	0-1	0	0	0	0	0
Comunità sostenibile						
Portare le fondazioni a “certificazione” di sostenibilità	0	0	0	0	1	1
Sperimentare azioni di sostenibilità in un centro pilota per regione (mutuare esperienza Fra Sole, presso il Sacro Convento di Assisi)	0	1	1	0	1	1
SOSTENIBILITÀ SOCIALE						
Equità di accesso alle risorse e opportunità						
La povertà economica non deve trasformarsi in povertà educativa						
Disponibilità supporti informatici per gli allievi per il superamento del digital divide	2	3	3	1	3	1
Promozione borse di studio	1	1	2	1	3	2
Inserimento di allievi bisognosi nell’apprendistato di primo livello	2	2	3	1	0	0
Prevenzione dispersione scolastica						
Orientamento in continuità con le scuole medie	3	1	3	3	3	0
Percorsi specifici per soggetti a rischio dispersione	2	2	3	2	3	0
Inclusione di soggetti fragili con adeguati progetti formativi e operatori specializzati	2	3	3	2	3	0
Superamento barriere architettoniche	2	3	2	1	3	1

Parità di genere						
Percorsi ad hoc sulla parità di genere	1	2	2	1	3	0
Strategie orientamento che favoriscano equilibrio di genere, anche quantitativo, nell’accesso ai nostri percorsi superando “pregiudizi di genere”	1	2	2	1	3	0
Attivazione di strategie che favoriscano il contributo/ accesso delle donne nei ruoli apicali di ENGIM	2	3	2	1	3	2
Riduzione delle disuguaglianze						
Contrastare discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico	2	3	3	2	3	3
Promuovere l’inclusione di persone deboli e fragili	2	3	3	1	3	3
Promuovere percorsi di accoglienza e accompagnamento per persone migranti	1	2	3	1	3	3
Promuovere la partecipazione dei propri dipendenti al governo dell’organizzazione	2	1	2	1	3	2
Contrastare ogni forma di bullismo	2	2	3	1	3	0
Educazione - Formazione						
Educazione all’uso consapevole dei farmaci	0-1	0	1	0	2	0
Educazione emotivo/sessuale	0-1	1	2	1	3	0
Educazione stradale	0-1	0	1	1	3	0
Educazione alla sicurezza sul lavoro	2	3	3	2	3	0
Educazione ad una vita sana, all’igiene e alla cura di sé, della propria casa e della propria famiglia	0-1	2	2	1	3	0
Implementazione di sistemi di misurazione dell’efficacia/qualità dei nostri percorsi formativi	2	2	3	2	3	1
Educazione allo sviluppo sostenibile	1	2	3	1	3	2
Corsi all’educazione civica e alla cittadinanza	2	3	3	2	3	2
Promozione percorsi per adulti contro analfabetismo funzionale e di ritorno e per la formazione permanente	2	2	3	0	3	0
Educazione alla cooperazione interpersonale	1	2	2	1	3	2
Educazione ai diritti delle persone	0-1	2	3	1	3	2
Educazione all’uso consapevole dell’acqua: implementazione moduli formativi	2	2	3	2	2	0
Educazione all’uso consapevole dell’energia: implementazione moduli formativi	2	2	3	3	2	0
Proposta di percorsi nei settori elettrici e termoidraulici sui temi della sostenibilità, del riuso, delle riparazioni	2	1	3	2	2	0

Migliorare la transizione scuola lavoro						
Percorsi duali	3	3	3	3	3	0
Apprendistati, come da raccomandazioni della Commissione Europea (anche da svolgere all’estero)	3	2	3	1	0	0
Promuovere tirocini extracurricolari	3	1	3	3	3	2
Percorsi di Garanzia Giovani	3	1	3	3	3	1
Percorsi sull’autoimprenditorialità	1	1	2	2	2	3
Favorire la costruzione di un cv e un piano di autopromozione	3	1	2	3	3	3
Promuovere i diritti del lavoro						
Incrementare la conoscenza delle OO.SS e il loro ruolo	2	2	2	1	1	1
Moduli di educazioni ai diritti e doveri del lavoro	2	3	3	2	3	2
Innovazione						
Progettare e realizzare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie	2	3	3	1	2	0
Adeguamento competenze digitali: formazione personale	2	3	3	1	3	2
Attivazione percorsi educativi sul cambiamento climatico	1	2	2	3	1	1
Inserire nei curricula contenuti sui temi della vita sotto acqua	0	1	0	1	0	0
Promuovere percorsi di educazione alla pace e alla legalità	2	1	3	2	3	3
Politiche attive						
Sviluppo di progetti di cooperazioni internazionale (ENGIM Internazionale)	2	1	0	0	1	3
Sviluppo di servizi di politiche attive del lavoro (già in essere)	2	1	3	3	3	2
Promozione reti di microcredito	0	0	0	0	0	2
Attivare relazione con produttori del sud del mondo per promuovere la rete del commercio E&S	0	0	0	0	1	2
Attività di prevenzione e contrasto a tutte le forme di dipendenze						
Sostanze stupefacenti	1	1	2	2	3	0
Alcool	1	2	2	1	3	0
Ludopatia	1	1	2	2	1	0
Dipendenza da internet	1	1	2	1	2	0

Politiche di welfare aziendale						
Promozione della salute dei dipendenti	0	2	2	2	3	1
Attivare nidi aziendali, o convenzionati	0	0	0	0	0	0
Cooperazione internazionale						
Promozione dei corpi civili di pace come esperienza di volontariato internazionale da proporre ai giovani	0	0	0	1	0	3
Promuovere progetti di formazione dei formatori, di adeguamento dei curricula formativi, di adeguamento di infrastrutture logistiche e tecnologiche, nei paesi dove operiamo con progetti di cooperazione internazionale	0	0	0	0	0	3
Promozione di attività di inclusione sociale di comunità locali	0	3	2	2	3	3
Favorire l’occupabilità e l’occupazione						
Mappare le esigenze delle imprese dei nostri territori e promuovere percorsi formativi omogenei	1	2	3	3	1	1
Coinvolgere le aziende e associazioni di categoria nell’elaborazione dei piani formativi	1	1	3	3	1	1
Monitorare gli inserimenti lavorativi in arco temporale almeno triennale.	2	1	2	2	2	1
Tenere relazioni con gli ex allievi, anche per offrire occasioni di formazione permanente, e occasioni di riqualificazione	2	1	2	3	3	2
Politiche attive del lavoro e placement	2	1	3	3	3	2
Promuovere transizione verso l’ occupazione						
Promuovere imprese formative	2	3	3	1	3	3
Digitalizzazione						
Adeguamento infrastruttura tecnologica e digitale	0	2	3	2	3	1
Digitalizzazione della didattica	2	2	3	2	3	2
Promozione cittadinanza digitale	1	1	3	1	3	1
Promozione smart working	2	2	3	1	0	2
Consumo consapevole, riduzione, riuso, riciclo						
Partecipazione a rete NEXT (nexteconomia.org)	0-1	1	1	0	0	1
Partecipazione a Saturday for future	0-1	0	1	0	0	1

Promuovere biodiversità						
Partecipare ad iniziative, locali e non, volte alla riforestazione e alla riqualifica del territorio	1	0	0	1	3	2
Treedom.net	0	0	0	0	0	0
Motore di ricerca ecosia	0	1	1	0	1	1
Promuovere attività a contatto con altre specie viventi (pet therapy)	0	3	0	1	3	0
Conoscere, tutelare e promuovere la biodiversità del proprio territorio	2	1	2	1	3	1
Promozione di partecipazione democratica, giustizia, legalità e pace						
Partecipazione ad eventi civili nella propria comunità	1	1	2	1	3	2
Stabilire partnership con organizzazione attive in ambito civico (Libera, Amnesty Int., ...)	1	2	2	1	3	3
Promozione di occasioni di Servizio Civile, nelle nostre organizzazioni e per i nostri A/U	1	0	2	1	0	2
Promozione della partecipazione degli allievi alla vita della scuola: istituzionalizzazione di forme di democrazia rappresentativa	2	2	1	2	2	0
Promozione dei genitori alla vita della scuola, con attenzione al coinvolgimento dei genitori maschi	2	1	1	2	3	0
Partnership per gli obiettivi						
Identificare nei territori soggetti e istituzioni con le quali condividere percorsi di sostenibilità	0	1	1	3	3	2
Dare parametri di misurabilità alle azioni che verranno intraprese	0	1	1	2	2	1



Fondazione ENGIM Piemonte

Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente
Marco Muzzarelli
Raffaello Fortuna (vicepresidente)
Francesco Pedussia
Antonio Sansone

Direttore Generale

Agostino Miranti
(in carica fino al 30/11/2020)
Antonio Teodoro Lucente
(in forma transitoria dal 01/12/2020)

Coordinamento dei Direttori

Antonio 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

Organismo 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

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

Responsabili sedi formative

S.L.Murialdo Nichelino - Danilo Ciusani
S.L.Murialdo Pinerolo - Franco Sanna
Artigianelli Torino - Francesca Carmagnola, Fabrizio Revello
Sede regionale - Costantino Sanfilippo
San Luca Torino - 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 Annual Report 2020

realizzato da
Gabriele Sepio

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.

L'Annual Report 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: Shirli, allieva del corso di “Tecnico alla riparazione di veicoli a motore” presso la sede Centro Brembate di Sopra di ENGIM Lombardia. Nella foto come apprendista di primo livello presso la sede operativa di Bergamo del gruppo Lozza SpA.

Credits Mattia Patelli

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

© luglio 2021

