



Bilancio Sociale 2021

Fondazione ENGIM

Veneto



BILANCIO SOCIALE 2021

FONDAZIONE ENGIM
Veneto

Lettera del Presidente	9
Nota metodologica	15

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo	22
Storia e cammino	28
Missione e valori	38
Stakeholder	40
Scelte per un gioco di squadra	61
Strategia e obiettivi	70
Sostenibilità	74
ENGIM Impresa Formativa	76

ENGIM VENETO

Dialogo con il Comitato Direzionale	83
La Fondazione	88
Governo e struttura	94
Risorse umane	98
Valori e tendenze del nostro personale	113

We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione	126
I numeri di ENGIM Veneto	155
Le nostre filiere	162
Le nostre eccellenze	169
Orientamento e servizi al territorio	176
Orizzonti internazionali	187

We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio	192
-----------------------	-----

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali	196
--	-----

Annex

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota	200
Indice contenuti GRI	206
Contenuti minimi Bilancio Sociale	210
Organigramma	211
Indirizzario	212





TRE VALORI IRRINUNCIABILI

Padre **Antonio Teodoro Lucente** CSJ

Presidente Fondazione ENGIM



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



DENTRO IL PROCESSO DI RINNOVAMENTO

Avvocato **Gabriele Sepio**

giurista, esperto normative ETS



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



IL 2021 IN NUMERI*

In Italia

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

 **8.656**
allievi giovani e adulti

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

 **737**
corsi attivi

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

 **30**
sedi formative

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

 **13**
sportelli servizi al lavoro

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

 **9**
imprese formative in 5 regioni

nel mondo

71 
progetti internazionali attivi in 15 Paesi

 **33**
sedi operative

60 
volontari in 4 Paesi

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

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

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

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo

Storia e cammino

Missione e valori

Stakeholder

Scelte per un gioco di squadra

Strategia e obiettivi

Sostenibilità

ENGIM Impresa Formativa

SDGs.

1



4



5



8



10



16



1.1. CHI SIAMO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le nostre Fondazioni

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

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

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

ENGIM nel suo insieme e nelle sue diverse articolazioni opera:

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

→ **a livello regionale** attraverso le Fondazioni regionali che esprimono l'unitarietà sul territorio e l'intento di operare in modo sinergico per il raggiungimento di obiettivi comuni.

→ **a livello nazionale** attraverso la Fondazione Nazionale che rappresenta l'unicità di ENGIM nelle molteplici e diverse espressioni organizzative e si costituisce quale punto di riferimento nella definizione indirizzi unitari.

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

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

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

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

Cosa facciamo

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

Formazione

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

Orientamento

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

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

Servizi al lavoro

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

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

Servizi alle imprese

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

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

Cooperazione internazionale

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

In Europa e nei Paesi in via di sviluppo, ENGIM realizza iniziative di solidarietà e progetti di cooperazione allo sviluppo finalizzati alla formazione professionale e agli sbocchi lavorativi dei giovani, all'avvio e alla crescita di imprese, aziende agricole, servizi e tecnologie.

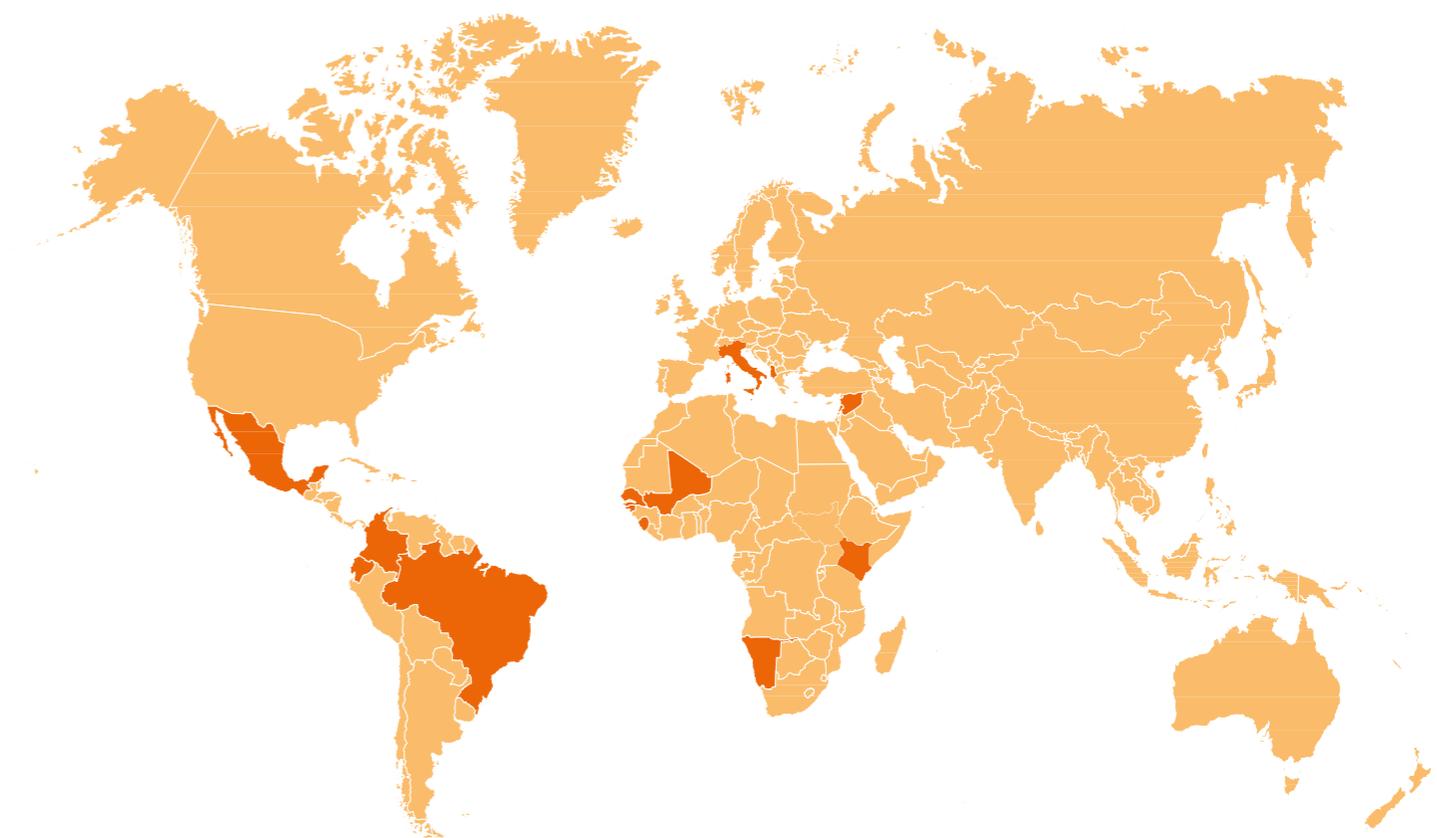
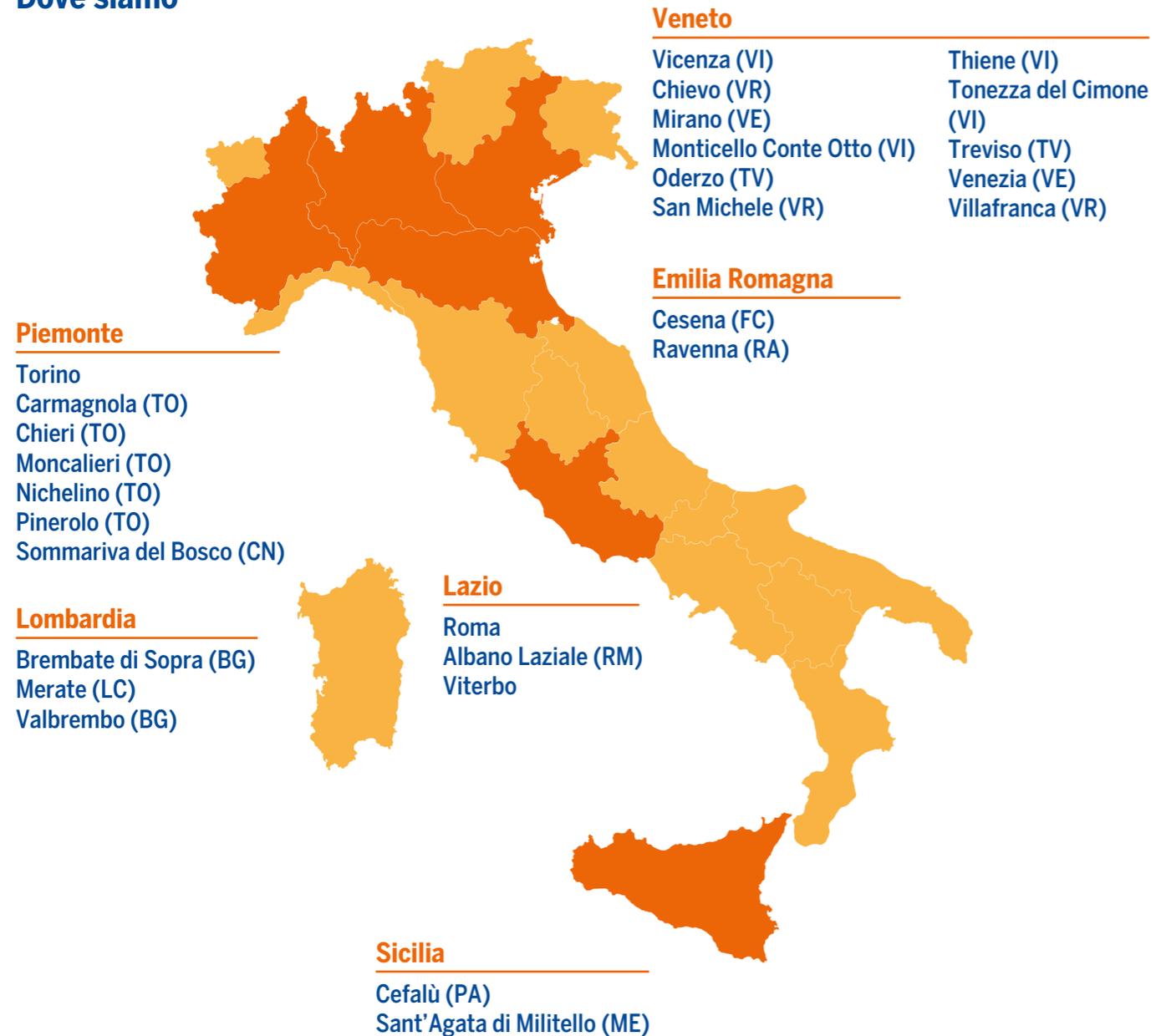
Organizza e cura **interventi di emergenza e solidarietà** verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre o epidemie.

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

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

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

Dove siamo



ASIA

Libano
Siria

AFRICA

Guinea Bissau
Kenya
Mali
Namibia
Senegal
Sierra Leone

AMERICA

Brasile
Colombia
Ecuador
Messico

EUROPA

Albania
Italia

1.2. STORIA E CAMMINO

San Leonardo Murialdo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Giuseppini del Murialdo

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

I membri della Congregazione sono chierici e fratelli laici.

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

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

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

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

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

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

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

Cronologia

1977

nasce ENGIM

1978

avvio delle attività in Emilia Romagna

1979

avvio delle attività in Piemonte

1987

prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone

1988

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

1989

si costituisce a Roma la sede di coordinamento nazionale

1990

ENGIM aderisce all'Assemblea delle ONG Italiane

1992

ENGIM entra nei benefici della legge 40/87

1994

prima attività di cooperazione internazionale in Albania

1996

avvio dell'attività in Lombardia

1998

prima attività di cooperazione internazionale in America Latina

2000

riconoscimento del Ministero Affari Esteri (legge 49/87)

Cronologia / 2

2001

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

2003

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

2005

avvio delle attività in Sicilia

2007

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

2009

ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina

2012

si costituisce ENGIM Calabria
prime attività in Libano

2014

avvio attività di emergenza umanitaria

2015

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

2016

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

2017

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

2019

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

2020

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



ENGIM

Formazione Orientamento
Cooperazione

1.3. MISSIONE E VALORI

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

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

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

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

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

dall'inclusione all'appartenenza

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

dal lavoro ben fatto al bene comune

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

dalle relazioni al fare rete

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

dalla reciprocità alla sostenibilità

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

per la persona e il lavoro

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

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

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

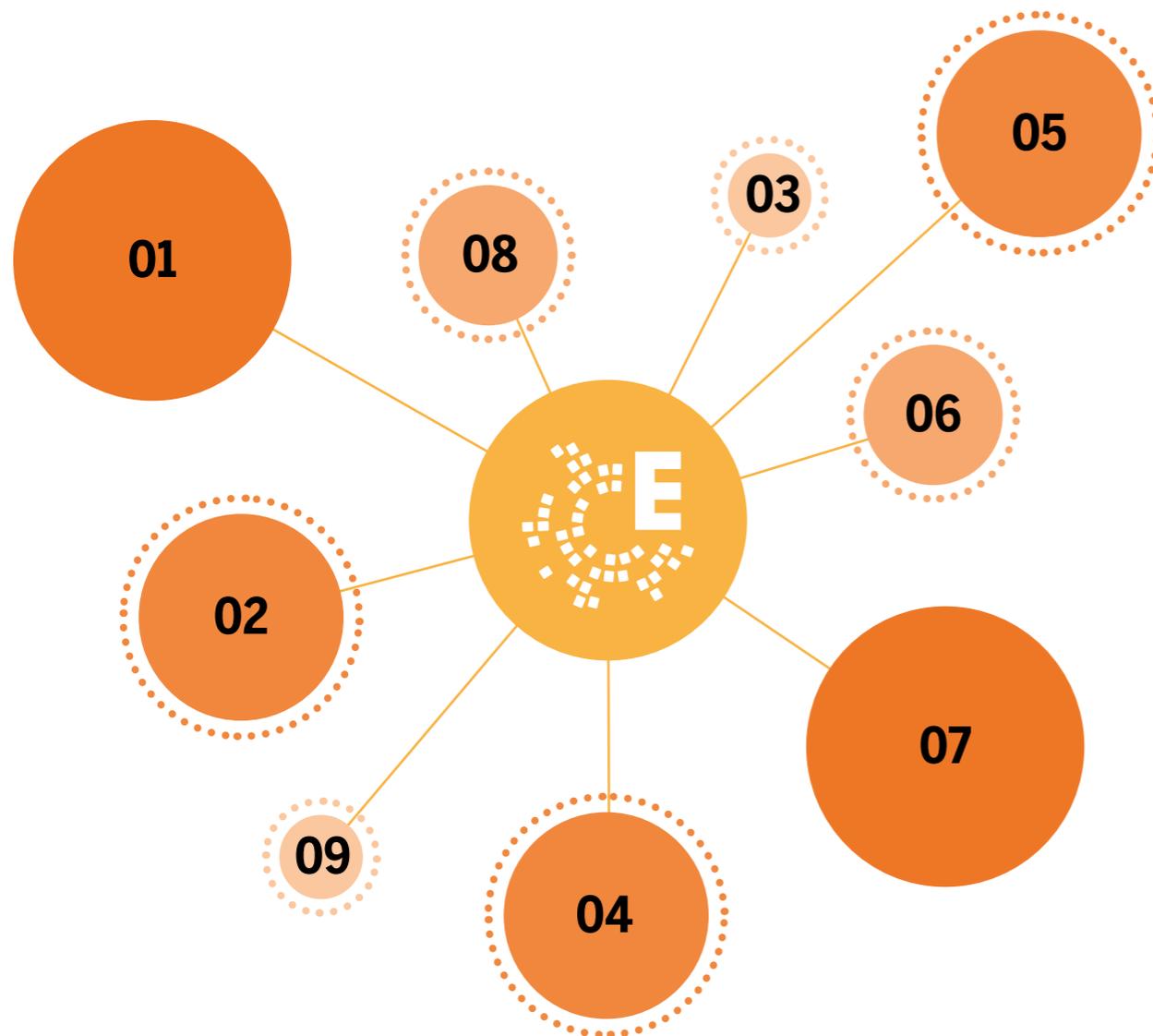
Noi crediamo che l'istruzione e la formazione di qualità debbano essere accessibili a tutti i giovani in età di obbligo scolastico e costituiscano un diritto-dovere inderogabile **indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza.**

una visione solidale e sinergica

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

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

1.4. STAKEHOLDER



.....
Prospettive di miglioramento

01 Beneficiari delle attività

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

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

02 Risorse umane

chi sono: dipendenti e collaboratori

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

03 Volontari

chi sono: giovani e adulti

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

04 Organizzazione di appartenenza

chi sono: Congregazione di appartenenza, Fondazioni ENGIM

Modalità di coinvolgimento:
Riunioni dei Consigli direttivi
Collaborazioni su progetti specifici
Seminari

05 Sistema produttivo e del lavoro

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

Modalità di coinvolgimento:
Iniziative Sistema Duale
Laboratori
Impresa formativa
Coprogettazione
Tavoli di lavoro
Apprendistato

06 Sistema della formazione

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

Modalità di coinvolgimento:
Attività di orientamento
Attività di coprogettazione
Dialogo continuo

07 Istituzioni e sostenitori

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

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

08 Terzo settore

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

Modalità di coinvolgimento:
Progetti/iniziative
Dialogo costante
Coprogettazione
Sito web
Canali social

09 Comunità

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

Modalità di coinvolgimento:
Sito web
Canali social
Iniziative di coinvolgimento
Bilancio sociale

Relazioni e connessioni di sistema

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Il tempo della pandemia ha allargato le disuguaglianze ed anche nella formazione a distanza gli allievi, in base al loro ambiente familiare, non hanno goduto tutti delle stesse condizioni. Come sistema formativo, noi operiamo per riconoscere ai ragazzi un posto nel mondo. Abbiamo scelto di stare dalla parte di quanti sono esclusi dalla Storia e ci impegnamo, da soli o in partenariati, nel dare risposta ai fragili, ai vulnerabili, agli svantaggiati. Nei nostri centri trovano luoghi dove acquisire e sperimentare dignità.

Oggi la sfida è tenere insieme questo contesto formativo in evoluzione, farlo crescere, cercando e suggerendo insieme le risposte giuste. In Emilia Romagna ora abbiamo un originale sistema duale, che consente di arrivare fino all'università senza mai passare per la scuola tradizionale pubblica.

Ma la grande sfida, la scommessa aperta, è il tema lavoro. Sono necessarie diverse innovazioni. L'essenziale sarà sviluppare esperienze formative che ridiano senso a una relazione, la umanizzino, tanto più dopo che la pandemia ha spinto molti giovani a restarsene nelle case.

Costruiamo, come direbbe Edgar Morin, piccole oasi dove possano ricostruire la fraternità e la comunità.

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

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

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

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

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

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

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

La celebre parabola evangelica del vignaiolo ci dice che il lavoro va riconosciuto e va retribuito. Giunge perfino a mettere in discussione il criterio della proporzionalità tra prestazione e compenso, perché sia uguale anche per apporti diseguali. Merito, giusta paga, produttività: vi troviamo, come vedete, temi ancor oggi di grandissima attualità. Gesù di Nazaret sta parlando dell'antico Israele e degli "ultimi", quelli che hanno lavorato meno degli altri ma si sono dannati l'anima per farlo, e che diventano i "primi", i prediletti. L'unico criterio che il loro padrone adotta, come giustificazione della sua condotta, è la bontà. Dalla parabola del vignaiolo sappiamo che la salvezza non avviene per i nostri meriti, ma è data dalla Grazia misericordiosa di Dio.

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

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

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

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

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

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

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

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

STAKEHOLDER ENGAGEMENT E RILEVANZA

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

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

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

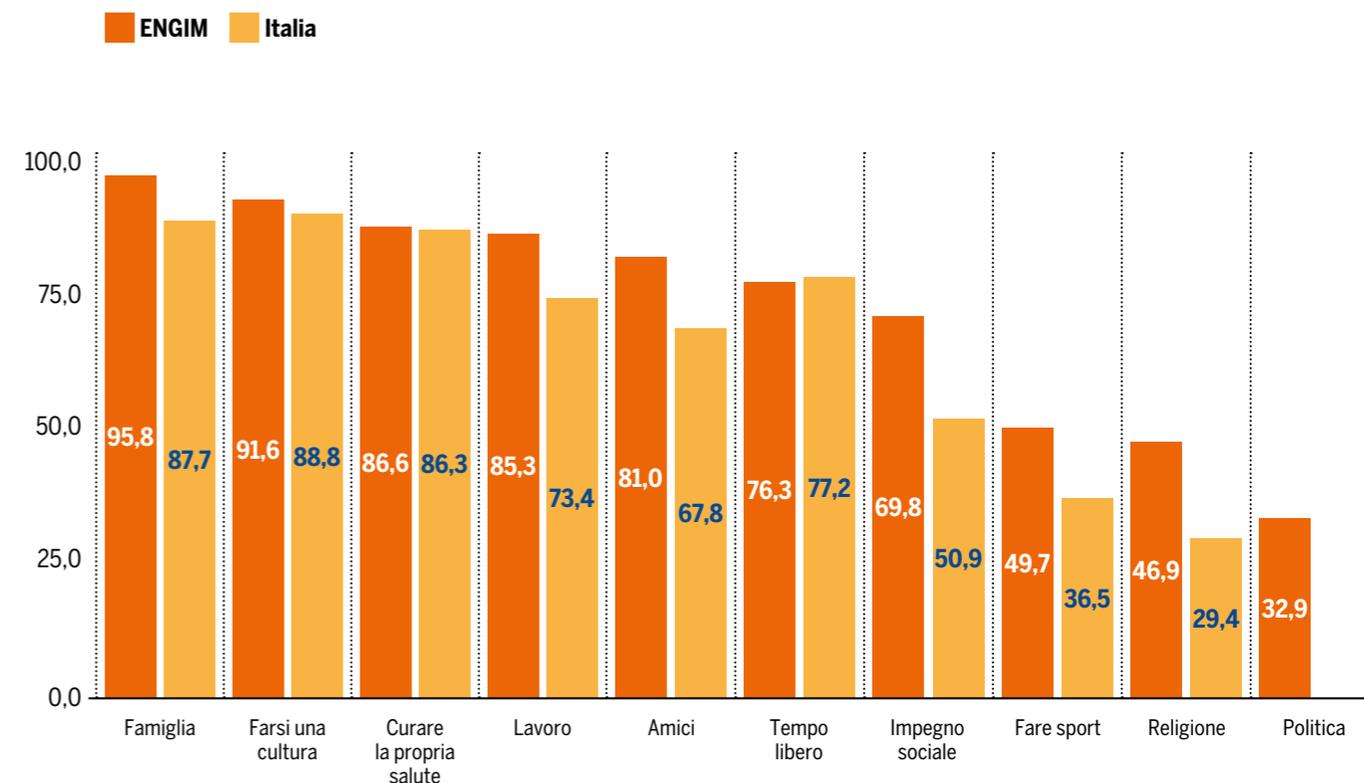
In particolare sono state raffrontate parte dei valori di riferimento provenienti della Carta dei Valori su cui si sono espressi i collaboratori di ENGIM, in relazione a dati nazionali (grafico 1).

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

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

I valori di riferimento

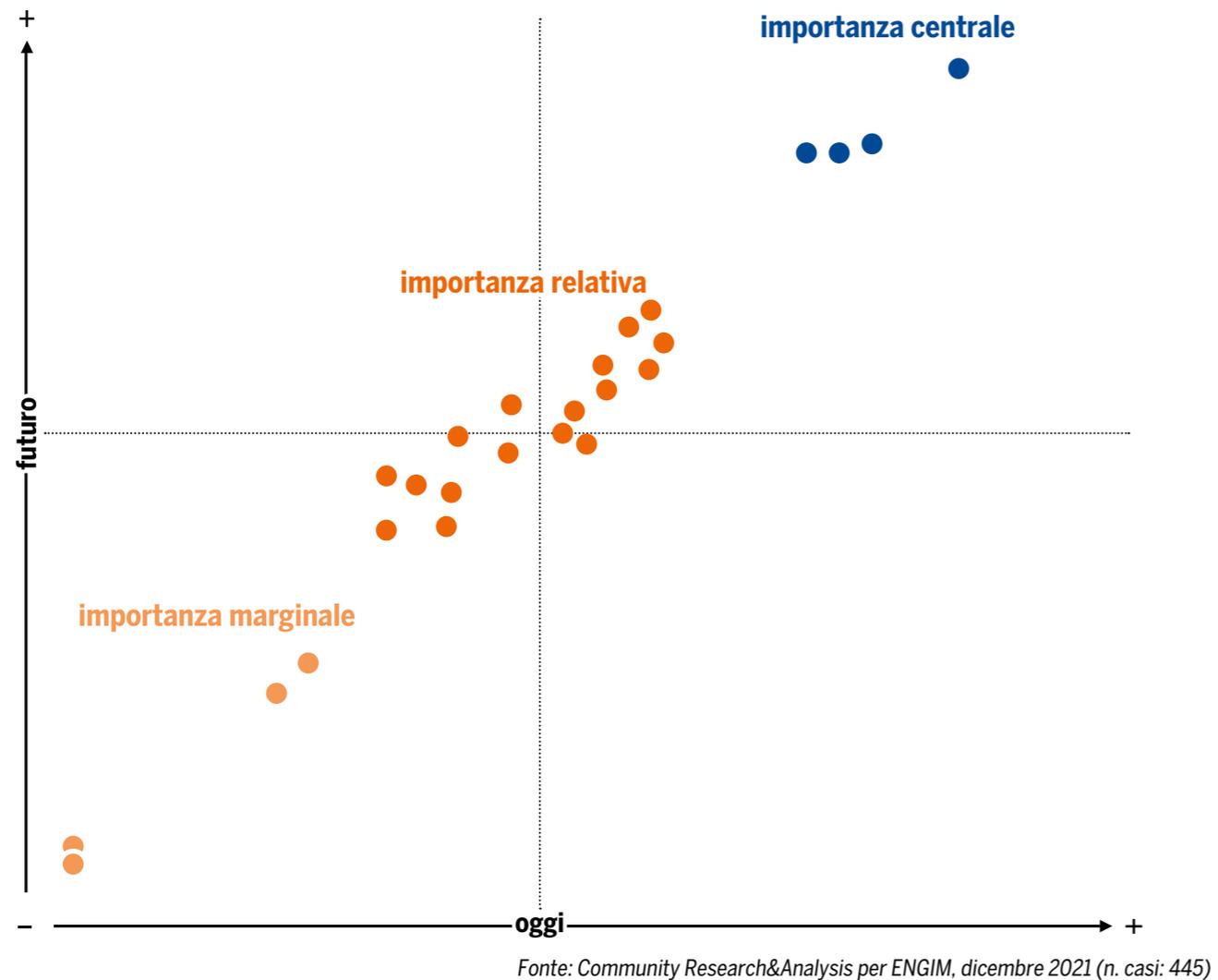
Grafico 1



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

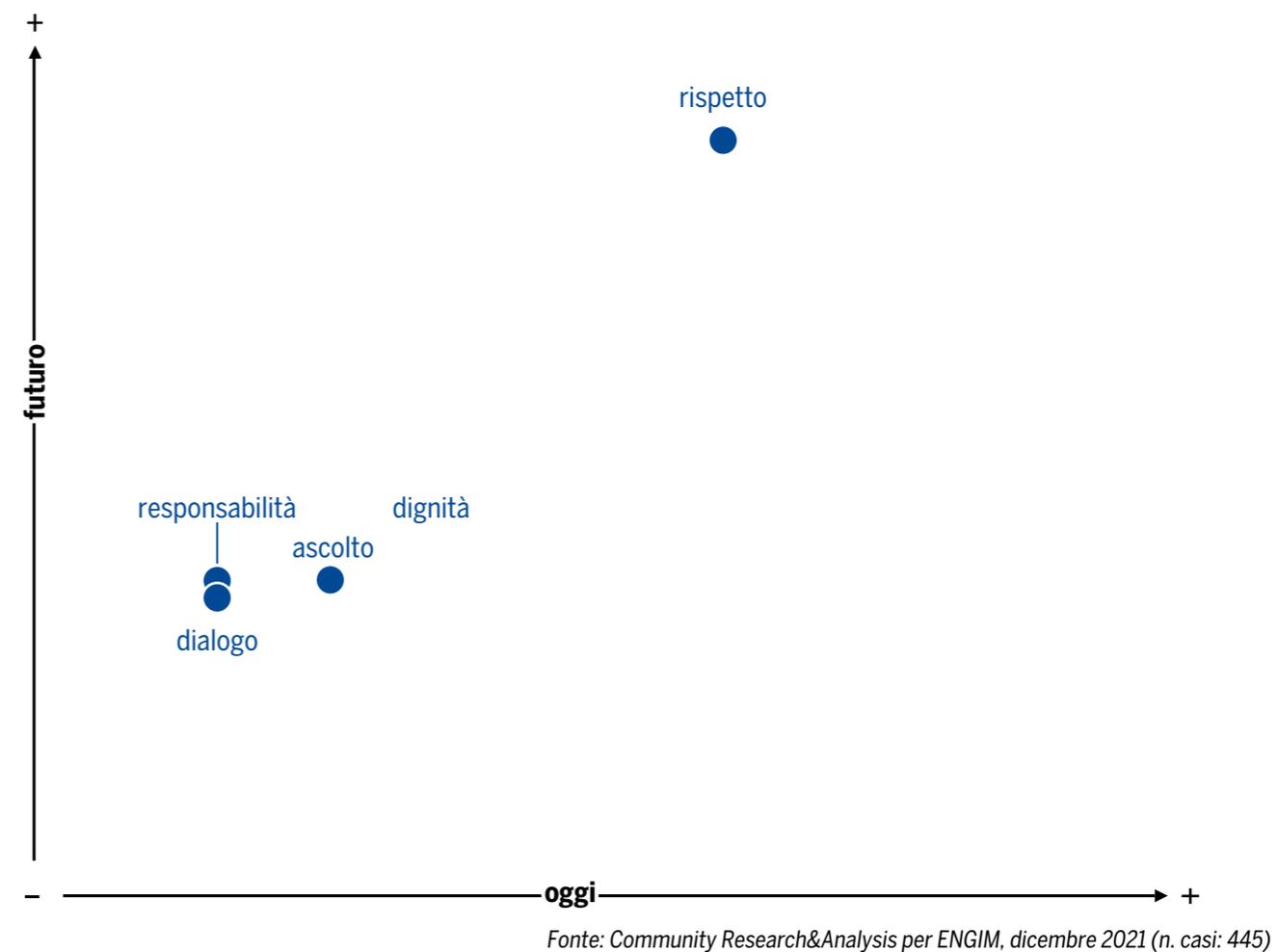
I valori educativi: quadro generale

Matrice 1



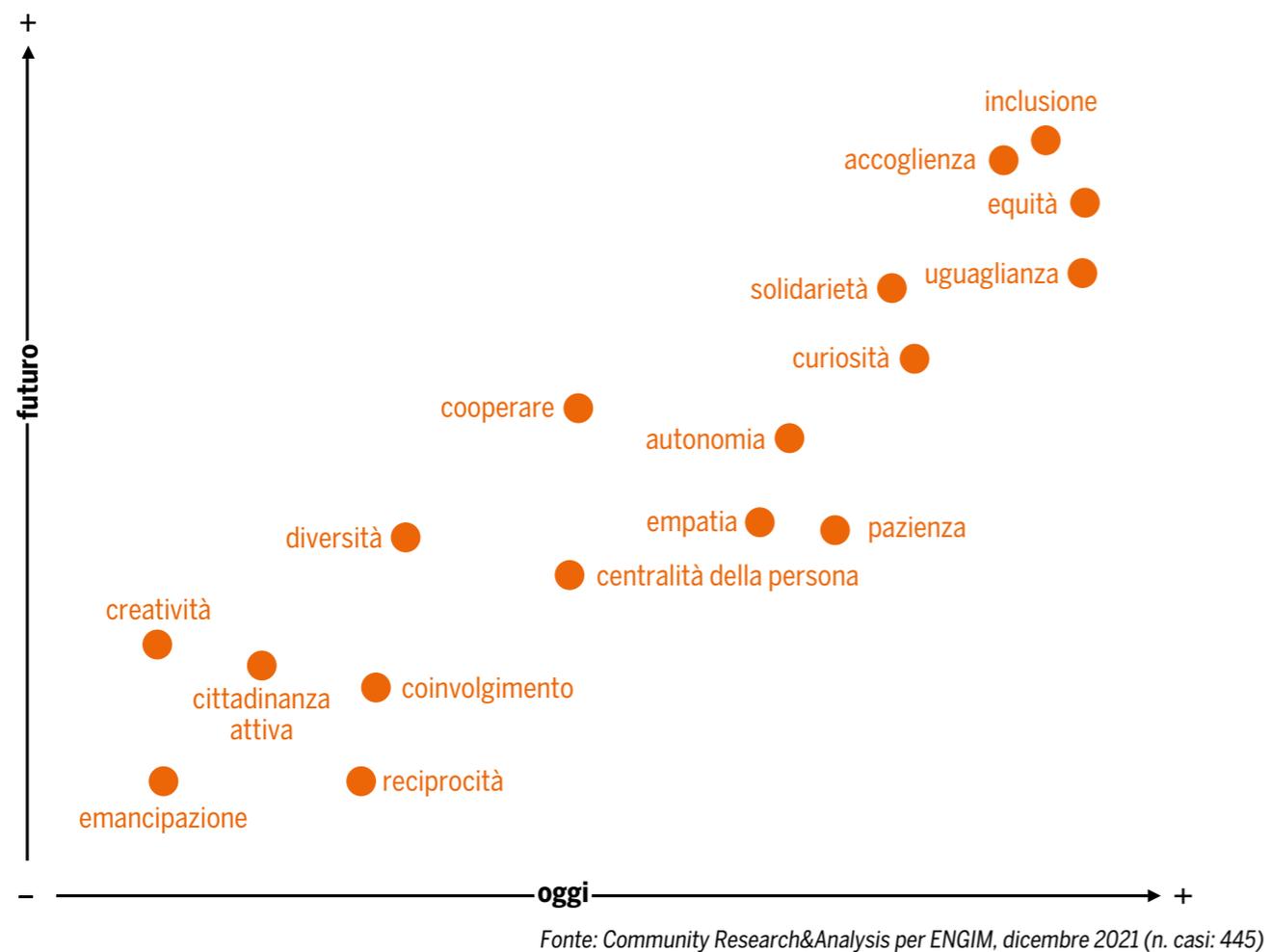
Matrice 2

importanza centrale



Matrice 3

importanza relativa



Matrice 4

importanza marginale







SCELTE PER UN GIOCO DI SQUADRA

Marco Muzzarelli

Direttore nazionale ENGIM



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

una proposta di legge per l'apprendistato formativo

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

sistemi evoluti per valutare e accrescere le competenze

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

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

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

nuovi strumenti per monitorare e accompagnare gli utenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

definire il profilo del tutor e delle figure chiave delle sedi

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

sperimentare modelli di organizzazione agile e resiliente

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

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

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

tracciare in modo univoco e migliorare le performance

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

INNOVAZIONE/CREATIVITÀ/RESILIENZA ESPLORANDO NUOVI CONTESTI.

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

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

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

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

accrescere le nostre competenze internazionali

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

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

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

misurare e accrescere l'adesione ai nostri valori

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

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

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

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

1.5 STRATEGIA E OBIETTIVI

I Centri Pilota

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

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

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

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

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

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

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

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



La nostra proposta: un ecosistema delle eccellenze ENGIM

Bisogni/Sfide

Sviluppo/Azioni

Apprendimento in contesto lavorativo

→ Imprese formative e Company Academy

Accelerazione al modello duale

→ ENGIM Competence Centers

Sviluppo di proposte formative modulari

→ Percorsi formativi personalizzati e modulari

Strumenti digitali per la formazione professionale

→ Contesti di apprendimento aumentati

Internazionalizzazione

→ ENGIM Erasmus Plan 2021-2027

Le imprese formative ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

AGRIENGIM

produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare, Chieri

BARTIGIANELLI

laboratorio-bar, CFP Collegio degli Artigianelli, Torino

FACCIAMO QUELLO CHE POTIAMO

scuola impresa di agroalimentare, Valbrembo

FOOD CULTURE & LOVE TRUCK

scuola impresa itinerante di ristorazione e catering, Bergamasca

LIBERI DI ESSERE

salone di bellezza, Oratorio San Paolo di Roma

OFFICINA UBUNTU

bottega alimentare, Ravenna

SANGA-BAR

bistrot dell'inclusione, Thiene

SAPERI & SAPORI

bistrot formativo, Oratorio San Paolo di Roma

Orizzonti internazionali

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

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

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

Erasmus+

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

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

Progetti europei

WISE

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

Dual ECOsystem

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

HOWL

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

FETI

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

VERITAGE

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

SEAL

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

1.6 SOSTENIBILITÀ

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

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

attività svolte nel 2020

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

attività svolte nel 2021:

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

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

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

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

PROSPERITÀ
garantire vite prospere e piene in armonia con la natura

PACE
promuovere società pacifiche, giuste e inclusive

PARTNERSHIP
implementare l'Agenda 2030 attraverso solide partnership

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

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

Papa Francesco

Obiettivi di sostenibilità ENGIM e contributo agli SDGs

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

1.7 ENGIM IMPRESA FORMATIVA

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

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

In particolare, ENGIM IF opera nei settori:

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

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

→ THIENE

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

→ TORINO

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

→ VICENZA

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

→ ROMA

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

→ ROMA

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

Organigramma struttura ENGIM IF

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

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

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

Fino al 20 agosto 2021 il CdA è stato così strutturato:

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

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

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

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

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

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

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

stakeholder

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

INTERNI

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

ESTERNI

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

personale

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

→ TORINO

1 dipendente (apprendista di 1° livello)

→ THIENE

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

→ ROMA

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

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

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

strategie e obiettivi

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

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

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

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

modelli diversi

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

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

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

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

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

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

We Are

ENGIM VENETO

Dialogo con il Comitato Direzionale

La Fondazione

Governo e struttura

Risorse umane

Valori e tendenze del nostro personale

SDGs.





PIÙ VISIONE COMUNE, PIÙ AUTONOMIA

Comitato direzionale ENGIM Veneto

Valter Giacomini | Stefano Gravina | Ugo Pasquale

ENGIM Veneto, dall'autunno 2021, ha affidato il coordinamento di strategie, obiettivi e sviluppo delle 12 sue sedi e delle attività formative a un Comitato Direzionale regionale composto da tre persone. Conosciamo e ascoltiamo i protagonisti di questa innovazione organizzativa. Stefano Gravina, 34 anni, laurea triennale in economia a Trento, vive a Piovene Rocchette, ha frequentato le elementari e le medie dai padri muraldini di Thiene, il suo paese natale, è arrivato in Fondazione da qualche mese, si occupa del ramo amministrativo-finanziario. Valter Giacomini, cinquantatreenne di San Donà di Piave, risiede a Torre di Mosto (Venezia), laurea magistrale in scienze dell'educazione, formatore dal '92, in ENGIM dal 2017, è il responsabile della programmazione e progettazione. Ugo Pasquale, 64 anni di Crespadoro (Vicenza), uno dei nostri decani (è entrato nell'89), già insegnante nelle scuole serali, laureato in psicologia con master in tecniche dell'orientamento, dal 2001 attivo nel SFP Leone XIII e poi suo direttore, adesso ha la delega al personale e ai rapporti con le sedi. Qui tracciano assieme un bilancio del 2021 e una mappa dei prossimi traguardi.

GRAVINA - La nostra collaborazione va sempre meglio. In tre, riusciamo a "coprire" di più il territorio e si sono moltiplicate le opportunità di scambio con le sedi. Sono la continuità e soprattutto l'esperienza diretta a contare. In sostanza, in questo nuovo organismo di "controllo partecipato", non c'è più solo una persona a decidere, e quindi il meccanismo principale sta nella condivisione delle scelte.

GIACOMINI - Di norma, tra noi teniamo una riunione fissa a settimana. Il Comitato è un elemento di novità rilevante, sia per noi sia per tutti i colleghi. Possiamo essere tutti ancora condizionati da vecchi meccanismi di organizzazione della struttura e delle attività. Ma il processo di cambiamento è avviato, la linea di marcia è chiara. Lo vediamo, per esempio, sul tema della sostenibilità: abbiamo messo in campo un percorso interno, per formatori e studenti, da cui è nato una sorta di comitato di gestione per le corrette pratiche quotidiane ai fini ambientali. Ne fanno parte anche genitori e allievi. È un buon punto di partenza. Infine desidero ricordare, per fare un bilancio del 2021, che la pandemia ha comportato notevoli difficoltà: blocco delle attività in presenza e pesanti complicità nel placement degli studenti.

PASQUALE · Sarebbe sbagliato dire che va già tutto bene. Abbiamo iniziato un percorso di cambiamento, rispetto anche alla precedente “cabina di regia”, e so che ci sono vari aspetti da migliorare: la strada imboccata ha comunque potenziali notevoli. Abbiamo una gran voglia di lavorare e di metterci in gioco, sappiamo di non essere “arrivati” e che il cammino è ancora molto lungo. Da affinare è certamente la comunicazione interna. Ognuno di noi, per la sua delega, deve confrontarsi e collaborare con molte persone, ma prendiamo decisioni importanti solo dopo una condivisione interna al Comitato, e questo è giusto farlo anche se “ci rallenta” un po’. Le sedi ci sentono un po’ più vicini e più attenti alle loro esigenze. Un nostro obiettivo dev’essere migliorare la collaborazione con i responsabili di ciascuna di esse e far circolare bene le informazioni, Condividere le scelte, velocemente e in maniera produttiva. Confermo che all’inizio dell’anno 2021 abbiamo avuto problemi per gli stage, considerando l’impatto dell’emergenza sanitaria nel tessuto produttivo del Veneto, su cui i nostri corsi sono modulati. Poi, seguendo tutte le indicazioni condivise con la Regione Veneto, siamo riusciti a far compiere agli studenti esperienze comunque significative. Sono emerse problematiche nuove legate alla pandemia. I ragazzi e le ragazze sono più centrati su sé stessi, più chiusi, hanno difficoltà a relazionarsi. Lo rivela anche l’uso e l’abuso degli smartphone nelle pause tra una lezione e l’altra, tra un laboratorio e l’altro. Hanno sempre bisogno di collegarsi, controllare cosa accade sui social. Avvertiamo un senso di maggior isolamento che ha messo radici. Dovremmo ragionarci meglio, da educatori e da formatori. È una questione seria, bisogna creare occasioni innovative per questi adolescenti.

GIACOMINI · Avevamo già colto alcune delle fragilità degli studenti poi accentuatesi con la pandemia. Per questo, negli ultimi anni, abbiamo sperimentato nuove metodologie didattiche come ad esempio la *classe capovolta* e la *gamification*. Inoltre, grazie ad una collaborazione con Amazon AWS, sono state attivate interlocuzioni per poter avviare proposte formative legate al settore dell’Information Tecnology per giovani e adulti.

PASQUALE · Bisogna essere coscienti che, nel sistema formativo di ENGIM, una parte fondamentale è data dal rapporto che l’allievo costruisce nell’azienda in cui realizza lo stage e/o l’apprendistato, completando la propria formazione professionale e maturando dal punto di vista relazionale e della sperimentazione delle sue competenze trasversali. Qui è la forza della nostra proposta: se viene meno questo tratto saliente, tutto diventa più difficile e complicato. In linea generale, oltre alla rete costruita con le imprese, nel biennio 2022-2023 lo sviluppo di ENGIM Veneto porrà molta attenzione alla collaborazione e, in alcuni casi, all’aggregazione con altre strutture formative. Penso ad una realtà come il Camerini Rossi di Padova, un ente cui siamo particolarmente affezionati in quanto, nel passato, i padri giuseppini lo hanno gestito direttamente, per circa trent’anni. Mentre per quanto riguarda la gestione interna, l’impegno sarà continuare a garantire, in ogni sede, un ambiente sicuro ed accogliente. Il benessere del personale ENGIM è una priorità. Ed il benessere del singolo, non dimentichiamolo, contribuisce a creare quello di gruppo.

GRAVINA · Il processo di riorganizzazione della struttura e del governo di ENGIM Veneto è solo avviato. Teniamo presente che tutte le sedi fino a un paio di anni fa erano “separate” le une dalle altre, come immagine e come sostanza. Poi abbiamo cominciato un cammino, tutti insieme, per definire e rafforzare la visione comune, le prerogative, gli strumenti atti a realizzare un vero coordinamento regionale. Togliendo un po’ di autonomia alle sedi? In parte sì, però offrendo alle stesse una struttura “centrale” più solida ed efficace, garantendo loro l’opportunità di gestire meglio le proprie peculiarità. In definitiva, per farle pesare di più nel loro territorio, e farle partecipare di più nell’elaborazione delle strategie ENGIM per tutto il Veneto.

GIACOMINI · Non si tratta solo di avere una più puntale gestione di risorse ed obiettivi. Le nostre sedi, storicamente, sono sempre state del tutto autonome anche dal punto di vista didattico. Ognuna aveva la sua metodologia ed esperienza. Invece, le peculiarità vanno preservate e sviluppate, ma in un contesto di politiche formative e organizzative coerenti, articolate. La formazione professionale in genere sconta una nozione di “scuola di serie B”. In ENGIM vogliamo diventare qualcosa di diverso e di innovativo, educare e formare tecnici e persone, con una visione unitaria, tanto più se potenzialmente accogliamo gli adolescenti più fragili.

La maturazione che siamo chiamati a realizzare è progettare metodologie e percorsi formativi (oggi sono ben 150) identificativi di ENGIM Veneto e trasferirli in modo sinergico nelle varie sedi, per potenziarne programmi e competenze. Tutto ciò non si potrebbe realizzare bene senza la partecipazione delle singole sedi.

GRAVINA · Il processo di acquisizione di realtà formative esterne e la riorganizzazione della struttura interna camminano di pari passo. Per quest'ultimo aspetto, decisiva è la maggiore digitalizzazione delle procedure di gestione e delle sedi. La semplificazione e l'innovazione tecnologica servono in due direzioni: aiutano il nostro personale a risparmiare tempi e ad accrescere l'efficienza e, contemporaneamente, mostrano agli allievi e alle famiglie il volto di un ente di formazione sempre più al passo con i tempi.



2.1 LA FONDAZIONE

Profilo dell'organizzazione

ENGIM Veneto nasce come associazione il **13 giugno 2003** dando continuità all'attività svolta nella regione da ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo. Con la riforma del Terzo Settore, ha scelto di trasformarsi in Fondazione il 25 luglio 2020. Nel nuovo assetto, infatti, la forma giuridica di fondazione si è rivelata la più idonea ad interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro. È in corso la procedura di iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore nella sezione "altri enti del terzo settore". La denominazione della Fondazione verrà integrata con l'acronimo ETS una volta completata la procedura.

ENGIM Veneto realizza **un'offerta didattica** calibrata in base alle realtà produttive del territorio, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, grazie a una proposta **dinamica e flessibile** che supporta i giovani con azioni personalizzate per contrastare l'abbandono scolastico e agevolare la realizzazione personale.

In tutte le nostre sedi è attivo un **servizio di orientamento e ricerca attiva del lavoro**, per coniugare il percorso di studi effettuati con i profili professionali richiesti dal mercato del lavoro, riducendo i tempi di inserimento lavorativo.

Le imprese trovano in ENGIM Veneto un affidabile punto di riferimento: possono ridurre i tempi e i costi di ricerca del personale e contribuire a definire percorsi formativi che rispondano ai loro reali fabbisogni professionali.

ENGIM Veneto **promuove stage e tirocini** per l'inserimento lavorativo attraverso iniziative come l'Assegno per il lavoro e realizza attività di orientamento, affiancamento e supporto alla ricollocazione di disoccupati o inoccupati, anche ex allievi, che possono beneficiarne per la ricerca di ricollocazione.

ENGIM Veneto comprende 12 sedi formative:

- Laboratorio professioni del restauro **Cavazzale di Monticello Conte Otto** (Vicenza)
 - Istituto Don G. Costantino · **Mirano** (Venezia)
 - Istituto Brandolini-Rota · **Oderzo** (Treviso)
 - Patronato San Gaetano · **Thiene** (Vicenza)
 - Scuola alberghiera E. Reffo · **Tonezza del Cimone** (Vicenza)
 - Istituto Turazza · **Treviso**
 - Sede S. Tubini · **San Michele** (Verona)
 - CIF Venezia · **Venezia**
 - I.T.T. Maribelli Fonte · **Venezia**
 - Sede M. Voltolini · **Verona-Chievo**
 - Patronato Leone XIII · **Vicenza**
 - Sede L. Tosoni · **Villafranca** (Verona)
- commissioni regionali

ENGIM Veneto coordina le sue varie funzioni operative attraverso commissioni regionali per ogni ambito strategico:

- sistema qualità
- amministrazione
- orientamento e BES
- progettazione, innovazione e sviluppo
- animazione pastorale
- sicurezza
- marketing
- comparto e area formativa

Le commissioni sono composte da almeno un referente di ogni sede operativa e sono coordinate da responsabili regionali che rispondono al Comitato Direzionale di ENGIM Veneto.

ENGIM Veneto aderisce **aderisce alle seguenti associazioni** per una serie di progetti:

- **Diakonia onlus** · Vicenza
- **CESTIM** Centro Studi Immigrazione · Verona
- **AsVeSS** Associazione Veneta per lo Sviluppo Sostenibile · Padova
- **CONFAP** · Roma
- **Diocesi Patriarcato di Venezia**
- **FICIAP Veneto** · Mestre
- **Fondazione Esodo onlus** · Vicenza
- **Fondazione Fenice** · Padova
- **ITS Academy** Tecnologie informazione e comunicazione · Padova
- **ITS Area Tecnologica Mobilità Sostenibile** · Verona
- **ITS Meccatronico** · Vicenza
- **Fondazione Zanetti onlus** · Villorba
- **Istituto Don Calabria** (progetto Co.Re contrasto alla violenza sui minori stranieri) · Verona
- **Prisma** Società Cooperativa Sociale Consortile · Vicenza
- **QuVi** Fondazione di Comunità vicentina per la qualità della vita · Thiene
- **Pia Società San Gaetano** · Vicenza
- **Stazione Sperimentale** per l'Industria pelli e materie concianti · Napoli

Denominazione

ENGIM Veneto

Forma giuridica

Fondazione

Sede legale

Contrà Vittorio Veneto 1, 36100 - Vicenza VI

C.F.

95074720244

Numero REA

VI 298767

Accreditamenti

Regione Veneto: Formazione iniziale - Formazione continua - Formazione superiore - Orientamento - Servizi al lavoro (codice accreditamento L210)

Qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore

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

Attività di interesse generale

Art. 5, comma 1, lett. d), l), p), n), w), o), r), u), g), i), v), z) del D.lgs. n. 117/2017. Nel corso del 2021 non sono state svolte altre attività oltre a quelle statutarie.

Cronologia

1954

parte il primo corso di avviamento industriale "Leone XIII" presso l'Opera dei Giuseppini di Vicenza

1977

le attività di formazione nelle sedi del Veneto sono gestite da ENGIM

2003

si costituisce l'Associazione ENGIM Veneto

2003

il 30 ottobre viene accreditata presso la Regione Veneto per le attività di formazione iniziale, superiore, continua e per l'orientamento

2005

avvio delle attività della Scuola Alberghiera di Tonezza del Cimone

2014

Riconoscimento della personalità giuridica di ENGIM Veneto

2015

si accredita presso la Regione Veneto per i Servizi al Lavoro

2018

viene acquisita la sede CIF di Venezia

2019

ENGIM Veneto si trasforma in Fondazione

2019

nasce il laboratorio produttivo Officina del Buono

2019

viene acquisito l'Istituto Tecnico per il Turismo "Marinelli - Fonte"

2020

ENGIM Veneto incorpora le sedi di Scaligera Formazione di Verona nasce Sanga-Bar, il bistrot dell'inclusione



KRIPA

VENEZIA

ENIGM VENETO
SETTORE
ESTETICA

ENIGM VENETO
SETTORE
ESTETICA



2.2 GOVERNO E STRUTTURA

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

Consiglio direttivo regionale

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

Presidente

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

Organo di controllo

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

Comitato di indirizzo

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

Collegamento con l'Ente Promotore

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

DELEGATO NAZIONALE

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

Affiliazione alla Fondazione ENGIM

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

COMITATO SCIENTIFICO NAZIONALE

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

CONSIGLIO DEI MEMBRI NAZIONALE

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

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Veneto



Composizione degli organi

CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

		data prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente	25/07/19	1
Francesco Farnesi	Vice Presidente	15/09/21	1
Marco Muzzarelli	Consigliere	25/07/19	2
Daniele Marini	Consigliere	15/09/21	1
Flavio Lorenzin	Consigliere	15/09/21	2

Raffaello Fortuna ha ricoperto la carica di Vice Presidente dal 25/07/2019 al 15/09/20. Meggiolaro Renato ha ricoperto la carica di Consigliere dal 25/07/2019 al 15/09/2021

PRESIDENTE REGIONALE

	data di prima nomina	numero mandato
P. Antonio Teodoro Lucente	25/07/19	1

ORGANO DI CONTROLLO

	data prima nomina	numero mandato
Bruno Fabris	25/07/19	1

DELEGATO NAZIONALE

	data di prima nomina	numero mandato
p. Antonio Fabris	01/09/20	1

Gli organi della Fondazione restano in carica per un periodo di tre esercizi: 2019 - 2022. I componenti del Consiglio Direttivo Regionale ricoprono la relativa carica a titolo gratuito, salvo l'attribuzione di compensi per specifici incarichi dirigenziali svolti nell'ambito della Fondazione.

COMITATO DIREZIONALE

	data prima nomina	numero mandato
Ugo Pasquale	15/09/21	1
Valter Giacomini	15/09/21	1
Stefano Gravina	15/09/21	1

Funzionamento e controllo

RIUNIONI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

Il Consiglio direttivo regionale si è riunito sette volte nel corso del 2021. Oggetto dei lavori e delle delibere è stata l'attività istituzionale della Fondazione. Le principali questioni trattate e decisioni adottate sono riportate nella tabella sottostante.

data	ordine del giorno
10/03/21	Progetto Welfare e infrastruttura digitale - Personale e funzioni
10/06/21	Approvazione bilancio consuntivo 2020 - Approvazione aggiornamento Codice etico
22/07/21	Evoluzione organizzativa della Fondazione
15/09/21	Nomina nuovi componenti Consiglio Direttivo Nomina nuovo Comitato direzionale
21/10/21	Processo di organizzazione della Fondazione
18/11/21	Riorganizzazione della Fondazione - Accordo aziendale e di gruppo
16/12/21	Iniziative e strategie - Iscrizione al RUNTS

COMITATO DIREZIONALE

Dal 15 settembre 2021 le funzioni di coordinamento delle attività di ENGIM Veneto sono state affidate ad un nuovo Comitato Direzionale composto da tre membri.

SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE

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

ORGANISMO DI VIGILANZA

	carica	data prima nomina
Michele Delrio	Presidente	10/12/20
Letizia Davoli	Membro	10/12/20
Bruno Fabris	Membro	10/12/20

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

2.3 RISORSE UMANE

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

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

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

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

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

Il personale dipendente ENGIM è **inquadrato nel CCNL** della formazione professionale.

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

Al 31 dicembre 2021, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM Veneto risulta composto da **316 dipendenti e 144 collaboratori**.

dipendenti e collaboratori

460

dipendenti a tempo indeterminato

79%

dipendenti e collaboratori coinvolti nella formazione

68%

la presenza femminile nell'organizzazione

59%

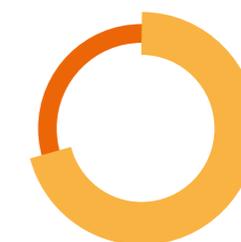
Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Veneto

Dipendenti e collaboratori

	2020	2021
Dipendenti	367	316
Collaboratori *	223	144
Totale	590	460

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

2021



● Dipendenti **69%**
● Collaboratori **31%**

Dipendenti per tipologia contrattuale

	2020	2021
Tempo determinato	88	67
Tempo indeterminato	279	249
Totale	367	316

2021



● Dipendenti a tempo determinato **21%**
● Dipendenti a tempo indeterminato **79%**

Dipendenti per area funzionale

	2020	2021
Segreteria, logistica e servizi di supporto	62	65
Amministrazione	20	41
Erogazione*	267	190
Direzione	18	20
Totale	367	316

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

2021



● Erogazione* **60%**
● Altre funzioni **40%**

Collaboratori per area funzionale

	2020	2021
Collaboratori non docenti	60	19
Collaboratori docenti *	163	125
Totale	223	144

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

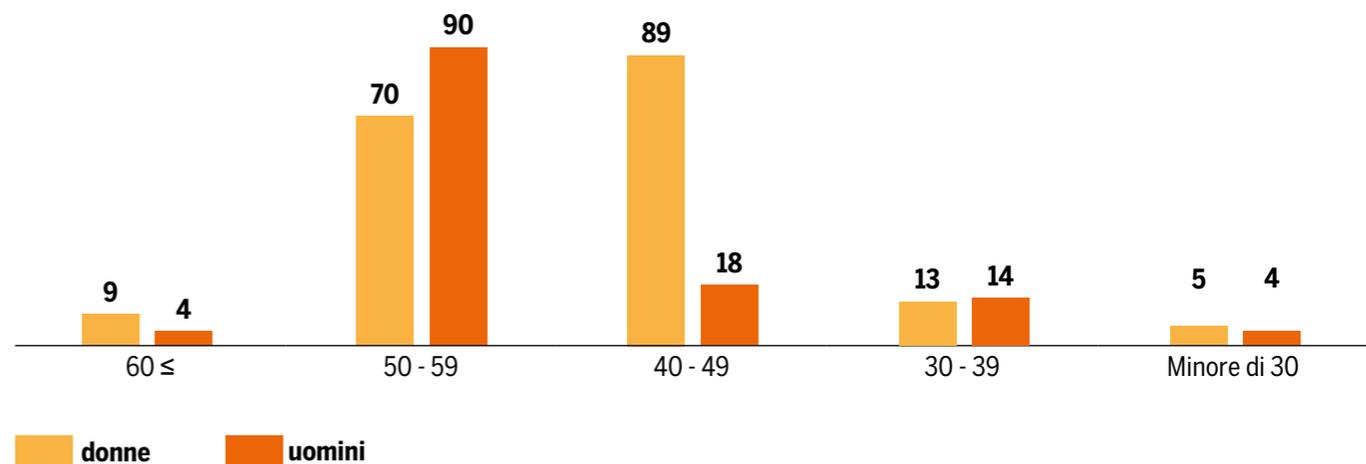
2021



● Collaboratori non docenti **13%**
● Collaboratori docenti* **87%**

Dipendenti per fasce d'età e genere 2021

	Donne	Uomini	Totale
60 ≤	9	4	13
50 - 59	70	90	160
40 - 49	89	18	107
30 - 39	13	14	27
Minore di 30	5	4	9
Totale	186	130	316



Compensi e retribuzioni

Differenza retributiva lavoratori dipendenti

livello inquadramento contrattuale	retribuzione annua lorda	importo (euro)
VIII Livello	massima	45.068
I Livello	minima	20.242

Compensi agli apicali

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

Compensi ai componenti degli organi della Fondazione

	importo lordo (euro)
Presidente dell'Organo di Controllo e Revisore legale dei conti	2.000

Compensi all'Organismo di Vigilanza

	importo lordo (euro)
Presidente	9.000
Membro	8.000
Membro	8.000

Retribuzione dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (euro)
VIII	45.068,36 €
VIII	41.479,86 €
VIII	38.646,34 €
VII	37.946,49 €
VIII	37.849,16 €
VIII	37.844,74 €
VIII	37.293,00 €
VIII	36.827,94 €
VIII	35.529,69 €
VII	34.663,21 €
VII	34.280,32 €
VIII	33.742,68 €
VII	33.515,64 €
VII	33.097,04 €
VII	32.552,12 €
VII	32.134,75 €
VII	31.528,20 €
VII	31.150,53 €
VIII	26.943,65 €
IX	26.612,13 €
VII	22.093,64 €
VIII	12.351,19 €



Formazione e innovazione continua del personale

Piano formativo nazionale 2019-2021

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

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

CANTIERE ENGIM

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

SUMMER SCHOOL 2021

We Are We Share We Care

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

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

Area Soft Skills

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

Area Innovation Skills

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

Area Hard Skills

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

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento

PAROLE INCONTROSENZO

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

SKILLATI PER LA VITA

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

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

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

PIATTAFORMA PER IL SISTEMA DUALE

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Aggiornamento WIKI 2021

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

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

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

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

Competenza personale, sociale e imparare ad imparare

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





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

VALORI E TENDENZE DEL NOSTRO PERSONALE

Daniele Marini

Università di Padova, Community Research&Analysis

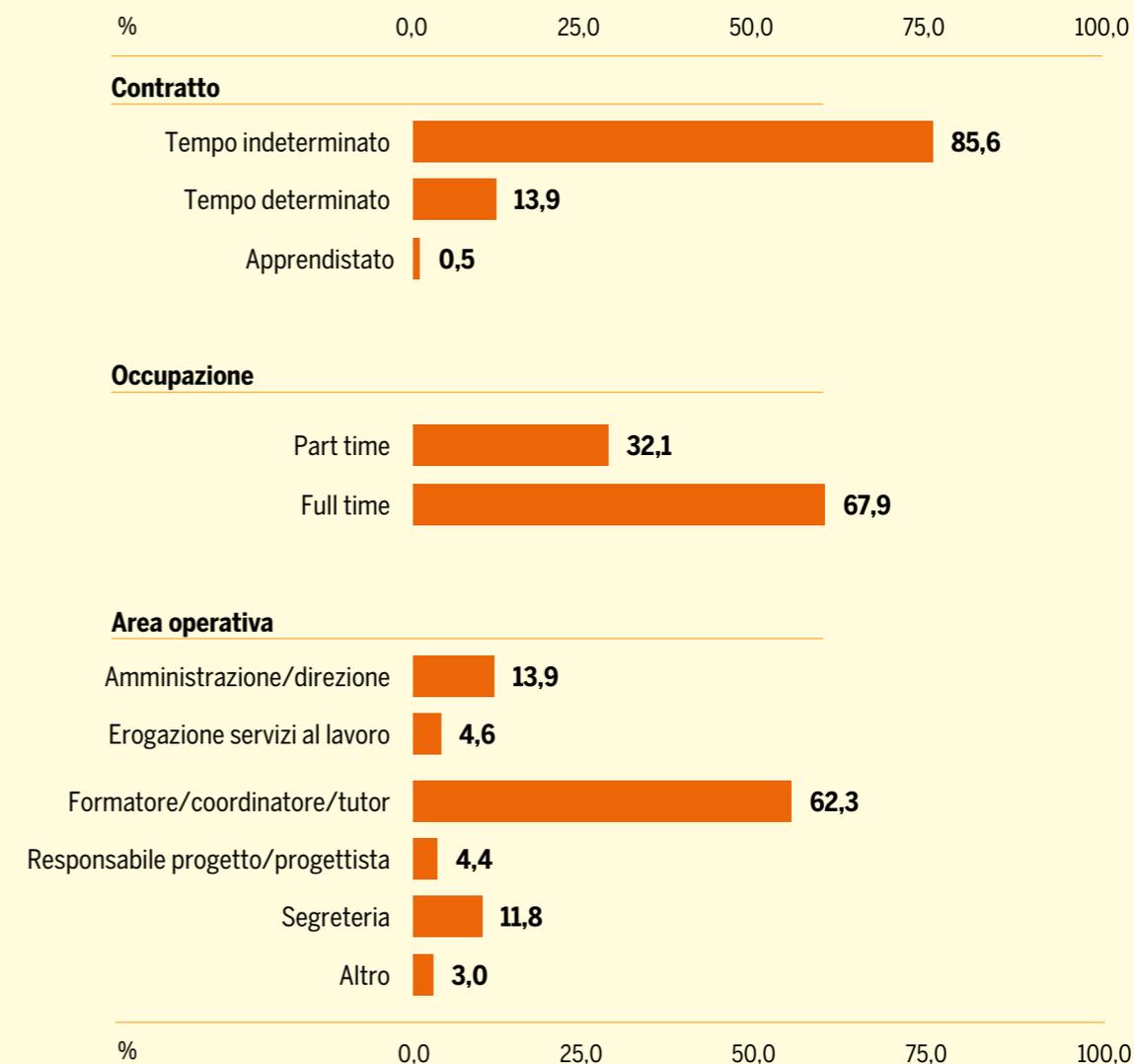
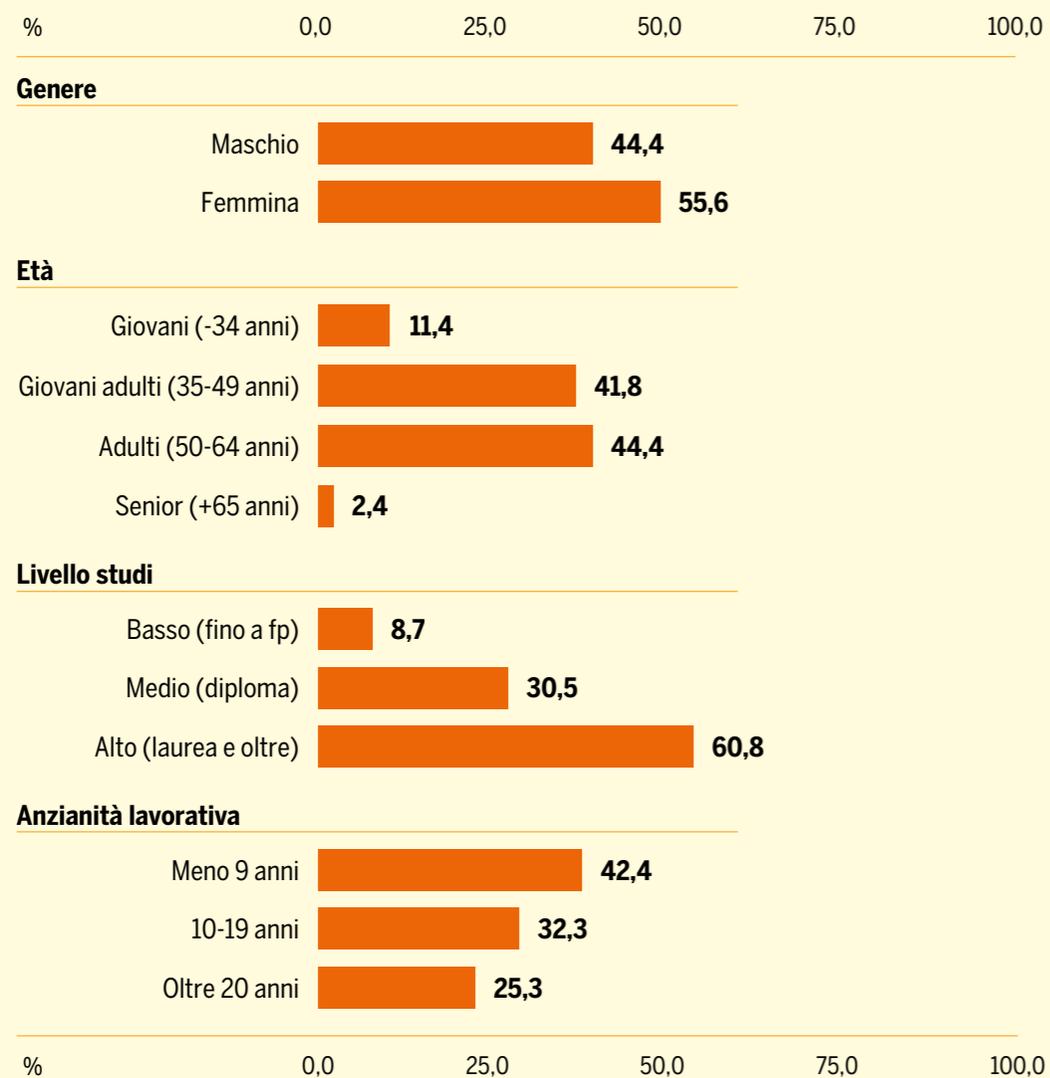
Il contesto sociale è oggi caratterizzato da almeno **due fenomeni strutturali**: le grandi narrazioni ideali si sono indebolite e sfarinate, lasciando spazio ai processi di differenziazione che espongono progressivamente l'individuo a una relazione diretta col mondo; l'introduzione e la diffusione delle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

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

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

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

Il profilo dei collaboratori



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

generazioni allo specchio

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

valori di ENGIM e l'identificazione

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

gerarchia delle professioni

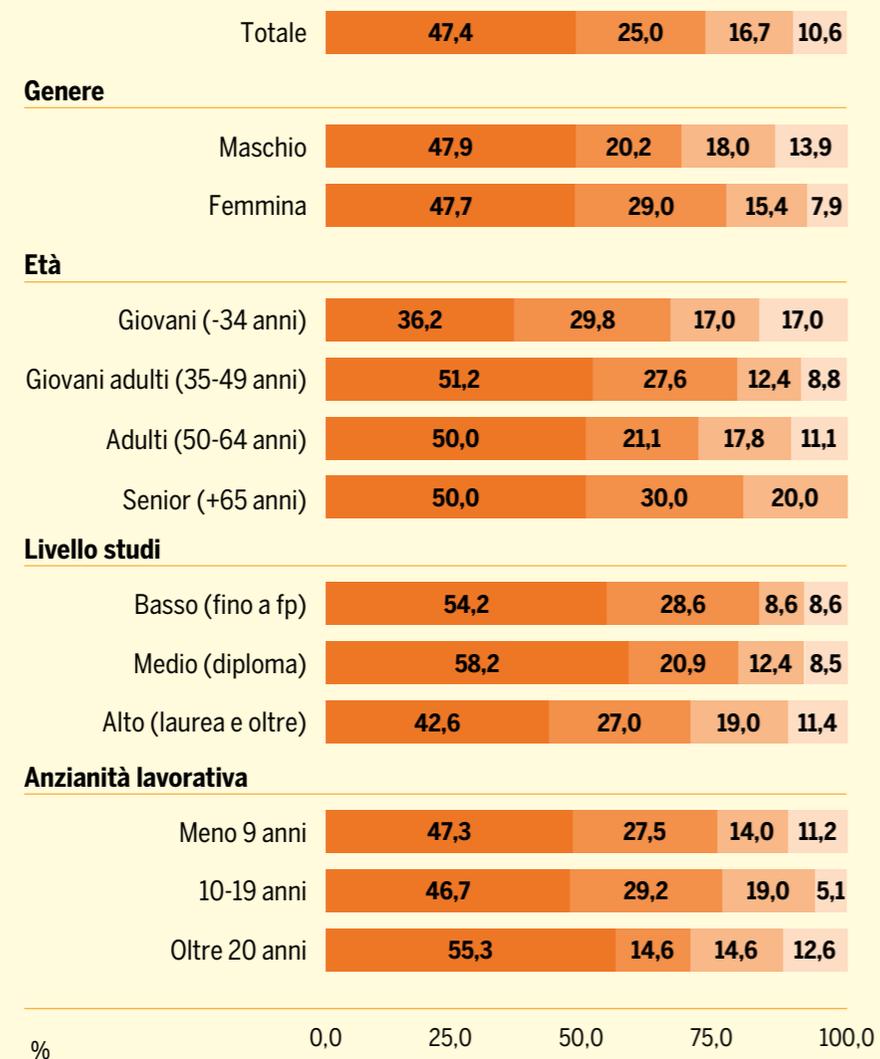
Qual è il prestigio che i collaboratori di ENGIM, rispetto alla loro occupazione attuale, assegnano alle diverse professioni? Le risposte ottenute raccontano, di riflesso, come si collocano nella gerarchia delle professioni, a quale mestiere percepiscono di essere più simili. Al primo posto c'è la figura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

lavoro come garanzia o carriera, come vocazione o professione?

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

Indice di identificazione dei collaboratori di ENGIM

● identificati ● parzialmente identificati ● incerti ● non identificati



Area operativa



Sede



% 0,0 25,0 50,0 75,0 100,0

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



We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione

I numeri di ENGIM Veneto

Le nostre filiere

Le nostre eccellenze

Orientamento e servizi al territorio

Orizzonti internazionali

SDGs.



3.1 FORMAZIONE

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

Istruzione e formazione professionale (leFP)

qualifica triennale

I nostri **corsi triennali** di leFP sono **rivolti ai giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado** (scuola media) e si sviluppano nell'ambito del sistema educativo nazionale e di quelli regionali. Sono gratuiti, consentono l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e portano al conseguimento di un attestato di qualifica professionale riconosciuto a livello nazionale ed europeo, immediatamente spendibile nel mondo del lavoro. Grazie al **sistema duale**, il percorso formativo si intreccia con l'esperienza lavorativa in apprendistato permettendo agli allievi di acquisire le competenze tecnico-professionali più aggiornate e le *soft skills* necessarie per un inserimento efficace in azienda.

diploma professionale

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

Formazione superiore (IFTS)

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

Formazione continua

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

Formazione per disoccupati

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

Formazione per persone svantaggiate

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

Offerta formativa 2021 di ENGIM Veneto

Istruzione e formazione professionale (leFP)

I corsi delle scuole professionali di ENGIM Veneto offrono la possibilità di costruire il proprio piano formativo in modo versatile e personalizzato in un percorso che si sviluppa nell'arco di 3, 4 e 5 anni potendo scegliere tra diverse possibilità e sbocchi verso il mondo della scuola e del lavoro.

Sono percorsi che **privilegiano un sistema di apprendimento di tipo pratico**, in cui gli insegnamenti teorici affiancano l'esperienza nei laboratori tecnici e, a partire dal secondo anno, nelle aziende partner grazie a stage, alternanza scuola-lavoro o apprendistato di primo livello.

I **percorsi triennali** sono rivolti a coloro che, dopo la scuola secondaria di primo grado, si sentono orientati ad imparare utilizzando i **laboratori come strumenti didattici**. Il primo anno non prevede la formazione in azienda, ma metodologie di impresa simulata in laboratorio. A partire dal secondo anno si sviluppa una formazione in alternanza scuola-lavoro, idonea ad approfondire in azienda aspetti tecnico-operativi grazie all'affiancamento di tutor esperti.

Dopo la qualifica triennale è possibile conseguire il Diploma Professionale frequentando il **4° anno** del proprio percorso di studi.

Nelle nostre scuole si ricevono formazione e competenze legate alle abilità trasversali o *soft skills*, utili per preparare giovani completi e pronti ad affrontare con successo il mondo del lavoro.

COSTRUISCI IL TUO PERCORSO DI CRESCITA

Il futuro dipende dalla meta che si intende raggiungere e la scuola professionale è il mezzo che serve per arrivarci, in base agli obiettivi e alle aspettative, lungo un percorso che fino ad oggi si è sviluppato nell'arco di tre e quattro anni e che dal 2020, può arrivare a cinque anni ed eventualmente verso il mondo dell'ITS.

prima tappa

Al termine del terzo anno si consegue la qualifica professionale e si può decidere se proseguire gli studi o se fermarsi per entrare nel mondo del lavoro.

seconda tappa

Con il 4° anno si consegue il diploma professionale. Al termine si può, ancora una volta, scegliere di entrare nel mondo del lavoro con la specializzazione oppure continuare il percorso in ENGIM.

terza tappa

Con il 5° anno di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) si ottiene il Certificato di specializzazione tecnica superiore da spendere in azienda, nella libera professione o per accedere agli Istituti tecnici superiori (ITS).

Nel corso di ogni tappa, terzo, quarto o quinto anno, gli studenti possono beneficiare dei nostri **servizi di placement e di accompagnamento al lavoro** e delle molte opportunità di essere coinvolti, non solo in percorsi formativi di specifiche specializzazioni ma anche di inserimento in tirocini nelle tante aziende che collaborano con le nostre scuole in Italia e all'estero.



Istruzione e formazione professionale (leFP) / 2

Competenze in Lingua Straniera (CLS)

CLS è un approccio metodologico innovativo rivolto all'apprendimento integrato di **competenze linguistico-comunicative** e tecnico-professionali in lingua straniera. Per svilupparle ENGIM Veneto ha ideato e realizzato un progetto innovativo rivolto a studenti e docenti della leFP.

Il progetto, avviato nel corso dell'anno formativo 2021-2022, prevede che una materia curriculare (tecnico-professionale) venga insegnata dal docente in inglese. Il percorso permette di accrescere le competenze del personale docente con certificazione finale (B2) e di aumentare quelle degli studenti con relativa certificazione finale.

Tutto ciò per rispondere alle crescenti esigenze del mercato del lavoro, preparare gli allievi con eccellenti livelli di qualità, sviluppare curricula formativi condivisi con altre realtà europee e diventare *hub* della mobilità in uscita e in entrata.

Fasi e tempi del progetto:

- **formazione dei docenti coinvolti e certificazione livello B2: settembre 2020 - settembre 2022**
- **partenza attività formativa nelle classi coinvolte: settembre 2022 e settembre 2023**
- **certificazione livello conoscenza linguistica degli studenti: giugno 2023**

Dalla formazione al lavoro: corso per AWS Certified Developer

Con la giusta preparazione le aziende ti aprono le porte. Avviata la collaborazione con **Amazon** per un percorso di formazione e inserimento lavorativo per il profilo di AWS Certified Developer specializzato in sviluppo e manutenzione di applicazioni basate su Cloud.

Il progetto nasce dall'esigenza del Gruppo Amazon AWS di potenziare la propria struttura in Veneto, sia attraverso l'inserimento di nuova forza lavoro specializzata sia attraverso la crescita di una rete di start-up che beneficiranno e si integreranno con la rete di distribuzione commerciale e di vendita del gruppo.

ENGIM VENETO ha potuto offrire **gratuitamente** il percorso a **14 giovani laureati**, grazie al finanziamento erogato dal programma *Garanzia Giovani* e dalla Regione Veneto.

La qualità della formazione è garantita dall'alto livello di competenze delle aziende partner. Per la parte relativa allo sviluppo di impresa, infatti, il progetto è stato realizzato in collaborazione con **T2I**, società consortile della rete delle Camere di Commercio, specializzata nello sviluppo di nuove imprese; mentre per la parte di formazione e inserimento lavorativo nelle aziende hanno collaborato **Xpeppers**, azienda partner certificata sui corsi ufficiali Amazon Web Services in Italia e la stessa **AWS Italia**.

La flessografia incontra la formazione. Un progetto industrializzato a Treviso

Il mercato del lavoro oggi cerca nuove figure professionali, in particolar modo nel campo della stampa e della grafica. Così **ATIF**, associazione tecnica di riferimento per le aziende italiane che operano nell'ambito della stampa flessografica e la sua commissione educational, ha trovato in **ENGIM Treviso** il partner per sviluppare nell'anno formativo 2020-2021 un progetto pilota, volto a collocare allievi formati in un universo vasto come quella della **grafica** e del **packaging**.

Per dare una connotazione pratica all'esperienza formativa ed offrire agli studenti la diretta evidenza lavorativa, ad aprile 2021 gli **alunni nel IV anno** di grafica hanno partecipato a un *workshop* sul contesto tecnico della flessografia ideando, progettando e realizzando il packaging di un **prodotto dolciario in confezione monodose**. Un biscotto in pasta frolla creato a sua volta dagli studenti di panificazione di **ENGIM Oderzo**. Tra tutti, la commissione ED ha scelto il progetto *Sinergia*, un packaging basato sull'interazione tra settori, sulla valutazione di fattibilità, sulle necessità tecniche di confezionamento e materiale, sui costi di stampa, sulla stesura di *copy* idonei per la categoria merceologica, ai quali unire qualità estetica.

Dopo la fase progettuale, quella industriale è stata eseguita direttamente in aziende dolciarie e di stampa flessografica specializzate: **Diaven, Il Doge, Palmisano**. Una studentessa è stata premiata con l'opportunità di fare uno stage inimpresa associata ad ATIF.

Diadora premia a Treviso il miglior negozio progettato dagli allievi del corso di vendite

Palpabile l'emozione al "Turazza" di Treviso alla cerimonia finale della prima edizione della collaborazione tra Diadora e i nostri allievi del corso di vendite. Il management del celebre marchio di Montebelluna ha selezionato i loro migliori progetti, per realizzare e presentare un concept di negozio sportivo. «È una fibrillazione che fa parte del mondo ENGIM», ha notato la direttrice della sede di Treviso, **Laura Schiavon**. «Abbiamo il dovere di far vivere agli studenti, già dai banchi di scuola, l'adrenalina della competizione e del mercato del lavoro in maniera sana e con una visione di crescita della persona. Fa piacere vedere eccellenze internazionali come Diadora apprezzare investendo sui talenti dei giovani», ha aggiunto.

«Oltre ad essere un dovere, è un assoluto piacere per Diadora partecipare attivamente alla costruzione del futuro non solo con l'innovazione, la qualità del prodotto e la sostenibilità, ma nel coinvolgimento delle nuove generazioni», ha detto il Global Sales Director **Roberto Passerini**. «Il progetto sviluppato dagli studenti, da me supervisionato, rappresenta un proficuo scambio tra impresa e settore educativo. Per noi è un arricchimento conoscere direttamente ENGIM. Sono rimasto particolarmente sorpreso dalla grande passione e professionalità dimostrata, sia dagli studenti sia dal corpo docente», ha concluso.

Tre i progetti finalisti contenenti una linea strategica con target di riferimento, prodotti, prezzi, posizionamento, azioni di *branding*, tempistiche e *business plan* dettagliato. Presente alla premiazione anche l'avv. **Claudia Baggio**, del Consiglio di amministrazione dell'azienda di Caerano di San Marco.



Istruzione e formazione professionale (leFP) / 3

Il maestro gelatiere Beppo Tonon nuovo docente ai corsi di Oderzo

Il maestro gelatiere Beppo Tonon, campione del mondo di Gelateria nel 2020 come capitano della squadra italiana, personaggio mediatico ospite in oltre 200 trasmissioni televisive in tutto il mondo, superlativo intagliatore di frutta e verdura, autore di numerosi libri, è dal 2021 docente ENGIM al “Brandolini Rota” di Oderzo.

In occasione della 19ª Fiera dell'Orientamento scolastico di Oderzo, ha realizzato l'opera di intaglio e scultura vegetale *Colori d'autunno* con gli allievi dei corsi di trasformazione alimentare accompagnati dal loro docente **Carlo Dalla Longa** (già membro della Richmond Club e panificatore da oltre trentacinque anni). Con queste iniziative, ha dichiarato **Luciano Moro**, direttore della SFP di Oderzo, «si vuole contribuire ad educare al senso del bello e del buono e ad approfondire il rapporto che esiste tra cibo e immagine».

Orienta-Attiva-Mente: webinar a Verona

Opportunità e competenze nel settore logistico sono state al centro della *Giornata di filiera* realizzata a Verona nell'ambito del progetto *Orienta-attiva-mente*, giunto alla seconda edizione, da ENGIM Veneto Scaligera Formazione in collaborazione con **ITS Academy Last** e **IIS “Marie Curie”** di Garda. Il ciclo di webinar si rivolge a studenti e insegnanti della scuola secondaria di secondo grado. Hanno partecipato Silvano Stellini, Tiziano Zanutto, Paolo Paschetto e Sara Vedovato.

ENGIM Veneto ha costruito una proficua **rete collaborativa** con gli attori del territorio finalizzata a:

- percorsi di formazione iniziale
- percorsi triennali per la qualifica e il diploma di leFp nel sistema duale con l'alternanza e con la stipula di contratti di apprendistato di 1° livello
- moduli di apprendistato per la qualifica professionale
- percorsi a qualifica per adulti
- formazione superiore nel restauro di beni culturali e corsi di abilitazione all'esercizio della professione di acconciatore
- formazione continua per lavoratori delle aziende
- interventi di orientamento e placement
- percorsi di formazione in area penitenziaria
- interventi di formazione e accompagnamento per persone con disabilità
- interventi di politiche attive per il lavoro

Le nostre **azioni formative sovvenzionate** riguardano:

- operatore meccanico e auto, elettrico, termoidraulico, legno, abbigliamento, grafica, servizi di vendita,
- ristorazione e agroalimentare
- acconciatura ed estetica
- disabilità e percorsi in ambito carcerario



SKILLATI PER LA VITA

Portare l'intelligenza emotiva e le soft skill tra i banchi di scuola.

Le neuroscienze concordano sul fatto che lo sviluppo delle competenze trasversali impatti per **più del 55 per cento sul rendimento** delle persone. Ecco perché le abbiamo portate nelle nostre scuole.

Skillati per la vita è un progetto ENGIM Veneto nato per affiancare alla didattica un percorso formativo esperienziale mirato allo sviluppo delle competenze trasversali di insegnanti e allievi. Promuove lo sviluppo dell'intelligenza emotiva e delle *soft skills* collegate, per arricchire il percorso di crescita degli studenti dentro e fuori dalla scuola.

Si tratta di un *training* rivolto ad insegnanti e formatori per supportarli nell'implementare in classe un programma di apprendimento socio-emotivo integrandolo il più possibile con le loro materie di competenza. La metodologia proposta si ispira ai **programmi SEL** (*Social Emotional Learning*). Alcuni riferimenti ed alcuni strumenti di valutazione sono mutuati da Six Seconds, leader mondiale per lo sviluppo dell'intelligenza emotiva (IE).

Adottiamo solo strumenti certificati per la misurazione e lo sviluppo della IE specificatamente studiati **per gli adulti e per i ragazzi dagli 11 ai 18 anni**.

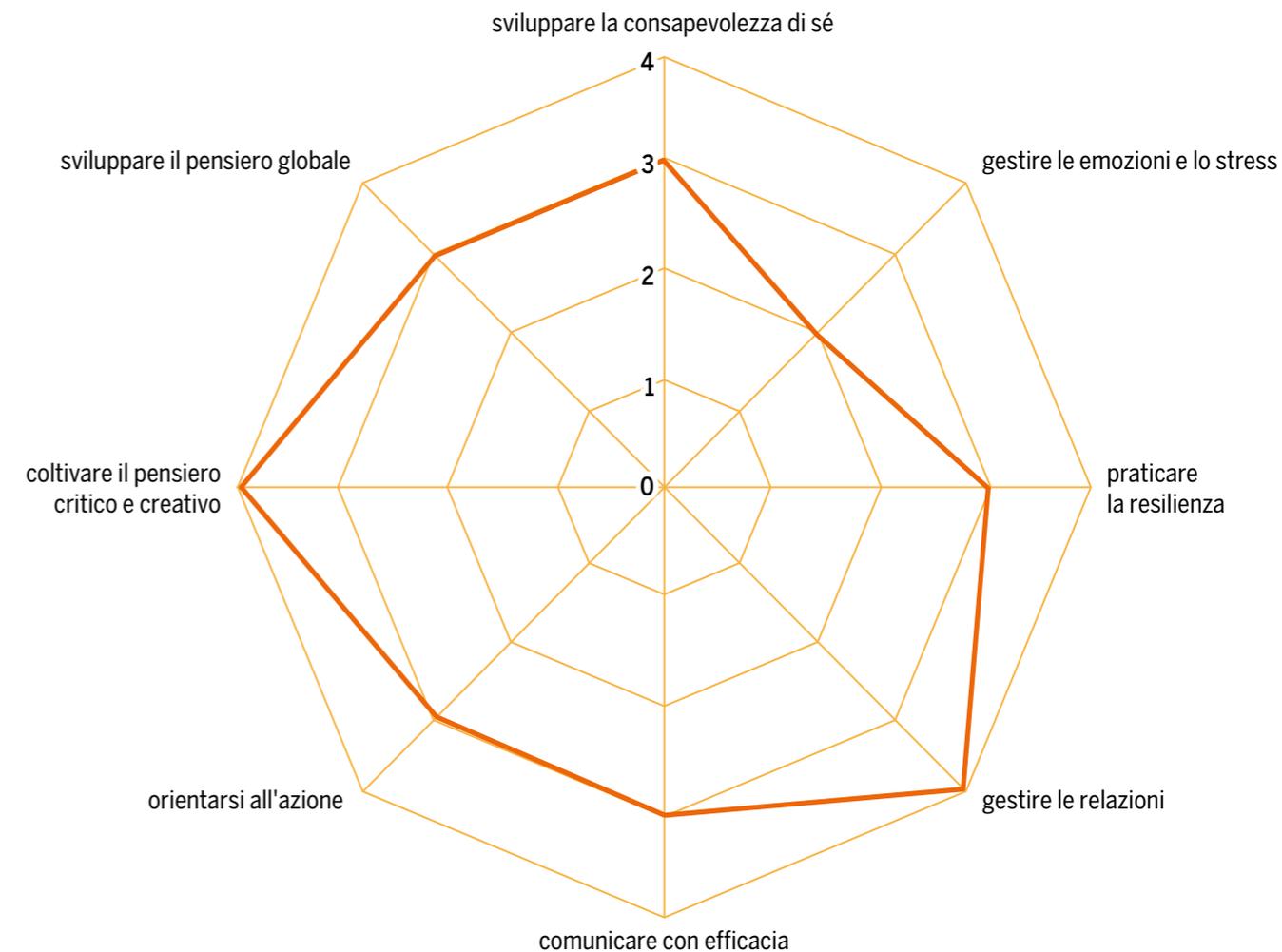
I docenti, con evidenti benefici sulla loro motivazione e professionalità, praticano su di sé la IE, si avvalgono di una formazione mirata per cogliere l'importanza delle soft skill e perfezionano come progettare lezioni in aula che tengano conto dello sviluppo socio-emotivo degli studenti.

ENGIM Veneto ha creato uno strumento innovativo finora mai introdotto: la pagellina SKILLATI PER LA VITA®. A fine anno scolastico, ogni alunno riceve la propria, una scheda individuale in cui viene attribuito il livello di allenamento di ciascuna *soft skill* acquisita in classe. Un documento che accompagna la classica pagella, per valutare il livello raggiunto nelle diverse *skill*: consapevolezza di sé, gestione delle emozioni e dello stress, resilienza/adattabilità, relazioni interpersonali efficaci e *team working*, comunicazione, orientamento all'azione (*problem solving*, *decision making*, autonomia gestionale, pensiero critico e creativo).

Con l'allenamento costante delle *life skill*, molti sono i benefici ottenuti nel contesto scolastico e in diversi ambiti:

- **atteggiamento più positivo verso gli eventi della vita**
- **miglior clima nella classe**
- **aumento della motivazione allo studio**
- **riduzione dell'abbandono scolastico**
- **riduzione degli episodi di bullismo**
- **accrescimento dell'occupabilità**

UN ESEMPIO DI PAGELLINA #SKILLATI PER LA VITA



La codifica e riconoscimento delle *soft skills* acquisite permette ai ragazzi, al termine del percorso scolastico, di spendersi meglio nel mondo del lavoro e avere più possibilità di occupazione. Gli strumenti del progetto sono:

- **200 schede con attività da svolgere in classe**
- **filmografia**
- **schede di presentazione delle skills per i docenti**
- **power point soft skill da proporre ai ragazzi**
- **griglie di osservazione**
- **strumenti di autovalutazione ed eterovalutazione**
- **pagellina: documento per i ragazzi e le famiglie a fine percorso**

Nella sperimentazione sono stati coinvolti **50** docenti di cinque sedi (Verona, Thiene, Treviso Oderzo e Istituto Marinelli di Venezia) e **800** allievi.

Nel 2022 il progetto entrerà a sistema nelle sedi pilota.

La metodologia sarà introdotto anche in tre scuole inserite nella Ficiap Veneto.

Skillati on the job

Formazione e aziende insieme per lo sviluppo delle soft skills nei giovani lavoratori.

Il progetto mira ad incrementare la sensibilità del mondo aziendale rispetto all'importanza dello sviluppo delle *soft skills* e dell'intelligenza emotiva nei giovani che si avvicinano al mondo del lavoro. Le imprese spesso lamentano la mancanza di questo tipo di *skills* ma esse stesse, se adeguatamente informate e formate, possono divenire luoghi privilegiati per il loro sviluppo e la loro crescita.

Le azioni pensate mirano innanzitutto a formare i tutor del sistema duale e coloro che nel contesto formativo dialogano con l'impresa per instaurare una collaborazione con i tutor/referenti aziendali e giungere alla definizione di modelli utili a monitorare lo sviluppo delle competenze trasversali.

Attraverso un lavoro di coprogettazione con alcune imprese partner di progetto, si arriverà alla creazione di una scheda di valutazione delle *soft skills* che i tutor aziendali utilizzeranno per valutare la crescita delle giovani risorse. Nelle tappe successive e nel laboratorio conclusivo si sviluppano la presentazione dei modelli, la revisione e la definizione di step futuri.

durata del progetto

8 ore di formazione, **12** ore di attività di coprogettazione

numero imprese partner

almeno 10 appartenenti ai diversi settori di qualifica



SERVIZI DI CONSULENZA PERSONALIZZATI

SPIKKO

Il progetto SPIKKO, nato dalla sinergia tra ENGIM Veneto e **Lavoro & Società**, offre un supporto alla realizzazione personale e un aiuto a famiglie, giovani e adulti per far fronte alle sfide della vita attraverso servizi di consulenza erogati on-line o in presenza.

Lavoro & Società è una agenzia sociale e realtà consortile senza scopo di lucro che **opera integrando competenze e opportunità tra i mondi non profit e profit** realizzando strumenti, consulenza e formazione a supporto di enti pubblici, persone ed imprese.

Il team di SPIKKO è formato da professionisti con competenze certificate:

- trainer
- counsellor
- coach
- psicologi
- pedagogisti

Esperti che si mettono a disposizione per accompagnare il percorso di realizzazione degli obiettivi e dei risultati desiderati.

Ecco il ventaglio di proposte offerte nell'ambito dello studio, del lavoro, della persona e della famiglia.

→ per lo studio

metodo di studio

Se vuoi raggiungere grandi risultati con un minor sforzo in tutte le materie, questo è il corso che fa per te. L'utilizzo di un metodo di studio poco adeguato è tra i motivi principali per cui gli alunni incontrano difficoltà nello studio e carenze nelle strategie di apprendimento efficaci. Oggi, grazie a un intervento a distanza è possibile concordare un percorso individualizzato (minimo otto incontri) finalizzato a strutturare un metodo di studio personalizzato e spendibile in tutte le materie.

supporto scolastico DSA-BES

Corso rivolto principalmente a studenti con difficoltà di apprendimento o con bisogni educativi speciali che necessitano di un supporto psicologico ed educativo. Alterna momenti di comprensione e ascolto a momenti di apprendimento. Per i più piccoli le attività educative sono presentate secondo un approccio ludico, con una relazione viva e costante sia con i bambini sia con i genitori. Le materie su cui si può richiedere il supporto sono italiano, storia, geografia, diritto, biologia, scienze, inglese.

orientamento universitario

Quali scelte fare dopo la scuola secondaria di secondo grado? In quattro incontri, si analizzano le tappe del cammino svolto e le strategie per effettuare la prima scelta, le risorse personali attive (interessi, capacità ecc.), le risorse personali da sviluppare e le diverse ipotesi.

→ per il lavoro

consulenze organizzativo-professionali

Nel mercato del lavoro sono divenuti ancora più centrali temi come il benessere dell'individuo e la conciliazione tra vita e lavoro. Una serie di incontri di consulenza e/o *counseling* a distanza supporta e accompagna a un migliore utilizzo di strumenti personali e organizzativi da mettere in gioco in un mercato del lavoro profondamente cambiato.

job branding

Un percorso utile a tutti coloro, occupati o disoccupati, giovani e adulti, che intendono valorizzare la propria immagine personale e professionale sui social. Imparare ad applicare l'innovazione a sé stessi per far emergere la personalità online significa farsi riconoscere e distinguersi nel processo di ricerca del lavoro.

counseling di orientamento e carriera

Percorso di formazione e accompagnamento individuale durante cui un consulente fornisce strumenti e conoscenze per valorizzare competenze e risorse personali di giovani e adulti. La consulenza accompagna il giovane ad esprimere le sue potenzialità, scegliere tra lavoro e università, scrivere un curriculum efficace. Per gli adulti, aiuta a migliorare la vita professionale e individuare il ruolo più adatto in base a competenze, passioni e attitudini; ad orientarsi se si è perso il lavoro o, nel caso in cui non risponda più ai desideri e alle aspettative, ad ottenere maggiori soddisfazioni.

→ per la persona e la famiglia

coaching psicologico individuale

La consulenza di un professionista psicologo permette, in base a strumenti e riferimenti teorici scientifici ufficiali, di affrontare con competenza i processi di blocco che spesso caratterizzano i percorsi di coaching. Anche grazie a tecniche e strumenti fondati sull'utilizzo dell'umorismo, si aiuta la persona a far emergere il proprio talento, definire i propri obiettivi, individuare le strategie e i piani concreti per raggiungerli.

counseling per il benessere personale

Dedicare un tempo di ascolto e riflessione per condividere le difficoltà vissute nelle relazioni affettive, nella comunicazione, nel prendere decisioni o nel gestire i conflitti. Questa consulenza sostiene e accompagna nel processo di valorizzazione delle risorse personali e relazionali, verso un maggiore equilibrio e benessere emotivo.

counseling per i genitori

Uno spazio per parlare delle problematiche familiari, dei cambiamenti connessi alla crescita dei figli e delle difficoltà legate a comportamenti, atteggiamenti e conflitti nella vita quotidiana. Affrontiamo insieme in modo efficace i problemi educativi.

Formazione continua

→ per la persona e la famiglia

counseling per l'intelligenza emotiva

Allenare e valorizzare l'intelligenza emotiva si può! Nella vita privata, nel lavoro, nelle relazioni decodificare le informazioni ricevute dalle nostre emozioni ci consente di agire più consapevolmente e in linea con noi stessi.

Il network leader internazionale **Six Seconds** ha sviluppato un modello orientato all'azione, validato scientificamente, che permette di potenziarla nelle attività di tutti i giorni. È un processo circolare basato sul potenziamento di tre aree: essere **più consapevoli** (fare caso a cosa si fa), **più intenzionali** (fare ciò che si pensa) e **più decisi** (fare le cose per una ragione).

Si parte dalla compilazione del **SEI ASSESSMENT**, lo strumento on-line per la mappatura della IE (durata 15-20 minuti). La successiva consulenza online con un Coach Assessor certificato Six Seconds accompagna l'interpretazione del profilo personale emerso e favorisce la valorizzazione e l'attivazione di percorsi di efficacia personale (60 minuti).

L'offerta prevede diverse opzioni per giovani e per adulti. Obiettivo: essere emotivamente più intelligenti, più abili con i sentimenti, riconoscere le emozioni proprie e altrui in modo più accurato, per prendere decisioni e trovare soluzioni efficaci e creative ai "puzzle" della vita quotidiana.

Sia nel caso di azioni di *reskilling* per rientrare nel mondo del lavoro, sia di azioni di *upskilling* per fare un salto nella carriera lavorativa, ENGIM Veneto è pronta con percorsi pensati ad hoc per gli adulti:

WORK EXPERIENCE

- **montatore cinematografico con competenze nel restauro digitale** (10 mesi)
- **contabile specializzato negli strumenti di sostegno e finanziamento alle imprese** (Venezia · 10 mesi)
- **carrozziere** (Verona · 10 mesi)
- **disegnatore CAD/CAM** (Mirano · 10 mesi)
- **addetti macellazione e preparazione carni** (Mirano · max 10 mesi)
- **settore restauro** (Vicenza · 7 mesi)

AXL - ASSEGNO PER IL LAVORO

- **manutenzione elettronica** (Treviso · 90 ore)
- **amministrazione** (Vicenza · 90 ore)
- **saldocarpenteria** (Treviso · 90 ore)
- **prodotti di panificazione e pasticceria** (Oderzo · 90 ore)
- **lavorati con uso macchine utensili** (Vicenza · 90 ore)
- **controllo qualità nella logistica** (Vicenza · 64 ore)
- **lavorazioni meccaniche** (Thiene, Treviso, Vicenza · 48 ore)
- **assemblaggio elettronico** (Vicenza · 90 ore)
- **ristorazione veloce** (Vicenza · 40 ore)
- **carrelli industriali semoventi** (Vicenza · 12 ore)

ALTRI CORSI PER ADULTI

- **ristorazione** (Verona · 32 ore)
- **strumenti informatici per il lavoro** (Verona · 40 ore)
- **meccanica con competenze di mecatronica** (Vicenza · 18 mesi)
- **coltivazioni erbacee e arboree** (Treviso · 18 mesi)
- **inglese commerciale** (Verona · 40 ore)
- **paghe e contributi** (Verona · 32 ore)
- **Microsoft Excel livello avanzato e per ufficio** (Verona · 40 ore)
- **pulizie e sanificazione** (Verona · 32 ore)
- **contabilità** (Verona · 40 ore)
- **segreteria-amministrazione con fatturazione elettronica** (Verona · 40 ore)
- **social media marketing** (Verona · 40 ore)
- **informatica** (Verona · 32/40 ore)
- **logistica e gestione magazzino** (Verona · 32/40 ore)
- **tedesco di base** (Verona · 48 ore)
- **disability manager** (Vicenza · 10 mesi)
- **tecnico decoratore restauro** (Vicenza · 7 mesi)
- **Autocad 2 e Autocad modellazione 3d e rendering** (Verona · 32 ore)
- **front office** (Verona · 32 ore)

Nel 2021 sono stati erogati corsi a favore di **71** allievi adulti.

Formazione per persone svantaggiate

Percorsi e attività realizzati da ENGIM con la Comunità Murialdo del Veneto

La Comunità Murialdo del Veneto, progetta e realizza interventi a favore delle famiglie con disagio e della realtà minorile e giovanile a cui manchi un adeguato sostegno educativo familiare e/o sociale.

Con ENGIM studia percorsi e attività personalizzate per i ragazzi in difficoltà, per sostenerne e agevolarne la formazione e un inserimento sociale adeguato.

www.comunitamurialdoveneto.it

La ministra Erika Stefani visita a Thiene il Sanga-Bar e le nostre tre Officine

«Quella del Sanga-Bar è una bellissima realtà dalla quale trarre spunto e consiglio. Qui abbiamo la prova di cosa è un'impresa formativa, un modello che permette la transizione dei ragazzi dalla formazione al lavoro. Principio costituzionale e asse portante del nostro Stato, il lavoro non solo nobilita, ma insegna e permette di fare parte della società». Così si è espressa la ministra Erika Stefani visitando il Sanga-Bar, bistrot dell'inclusione di Thiene, il 19 aprile 2021.

Ad accogliere l'ospite d'eccezione, nel Patronato San Gaetano, i camerieri e baristi del locale, ragazzi inseriti in **Abilmente: un ponte tra scuola e lavoro per la disabilità**, start-up sociale di ENGIM Impresa Formativa Srl e di ENGIM Veneto volta ad offrire formazione a una trentina di giovani con disabilità cognitiva grazie ad attività laboratoriali che favoriscono lo sviluppo di competenze utili all'autonomia lavorativa e personale.

Il progetto nasce dalla nostra esperienza pluridecennale nella formazione e dalla consapevolezza che tempi complessi richiedono strumenti nuovi e flessibili per renderla più efficace e innovativa, in particolare per le persone con maggiori fragilità.

«Abbiamo vissuto un anno di difficoltà e molte aziende sono state costrette a ridurre la loro attività. Questa vostra realtà è una delle eccellenze che dimostrano come e cosa si può fare per affrontare il tema non facile del collocamento mirato e per dare la possibilità alle persone con disabilità di lavorare», ha osservato la ministra.

La sua visita è proseguita nella vicina **Officina del Buono**, dove gli studenti del corso per operatore della trasformazione agroalimentare (destinato a ragazzi con certificazione scolastica) preparano i dolci messi in vendita al Sanga-Bar; e nella **Officina del Bello**, laboratorio creativo per giovani con fragilità. Insieme con la **Officina delle Idee**, quartier generale dove nascono i progetti e si curano acquisti e confezionamenti, sono i tre laboratori-officine dell'impresa formativa.





Safety signs including: No open flames, No smoking, No eating or drinking, No mobile phones, No shoes, No bare feet, No gloves, No jewelry, No loose clothing, No loose hair, No loose tools, No loose parts.

BRIDGESTONE

Per informazioni e assistenza per i servizi
scalding
ENGIM
SISTEMI
SISTEMI



Eventi 2021

I nostri tremila studenti interpretano il logo-mosaico di ENGIM Veneto

Con la ripresa delle lezioni in presenza, tutte le sedi sono state coinvolte in un progetto comune lanciato dal gruppo di animazione pastorale giuseppina: interpretare in un mosaico il logo ENGIM Veneto. **Don Tony Fabris**, padre provinciale della Congregazione, nel fare gli auguri natalizi ai nostri 3.000 studenti aveva osservato: «Ognuno di noi è rappresentato da una piccola tessera nel grande mosaico che è la famiglia ENGIM. È un segno per dire che se ciascuno farà la sua parte renderemo più bello il mondo intero». E il logo si collega al motto: **è tempo di costruire**.

Racconta Alice, allieva del terzo anno di corso per tecnico del restauro di beni culturali, dalla sede delle **Professioni del Restauro di Cavazzale**: «Il mosaico è incompiuto per poterlo poi costruire in un futuro prossimo. Tutti insieme siamo un gruppo, in questo periodo così particolare ci siamo resi conto di quanto sia importante collaborare, perché ognuno di noi è indispensabile per creare un team efficiente».

L'idea di contribuire ad un progetto comune incontra anche le parole di Papa Francesco nell'enciclica *Fratelli tutti*, dove ci invita a passare **dalla prospettiva dell'io a quella del noi**, ricercando il valore della comunità in cui coltivare il dialogo e l'amicizia sociale in una cultura dell'incontro. Così «tutti compongono un'unità ricca di sfumature, perché il tutto è superiore alla parte».

Pensofuturo: concorso nazionale per studenti dalle idee vincenti

Al teatro accademico di Castelfranco Veneto, lo studente Davide Vendramin della 1ª classe del corso di vendite, selezionato dal concorso nazionale *pensofuturo2021*, ha presentato al pubblico il suo progetto. Promosso nell'ambito di **Treviso Creativity WEEK**, è un concorso di idee riservato a ragazzi di 15-19 anni di tutta Italia. L'obiettivo è di dare voce alla creatività e alle visioni degli allievi delle scuole superiori ed avvicinare imprese e istituzioni al mondo dei giovani.

Cinquanta allieve incontrano a Treviso le donne imprenditrici

Le donne imprenditrici di oggi incontrano le ragazze imprenditrici di domani. Il Fondo Sociale Europeo e la Regione Veneto hanno proposto un progetto dal titolo *Fabwoman* volto ad investire in favore della crescita e dell'occupazione femminile, creando strumenti e percorsi di valorizzazione professionale per aumentarne la partecipazione al mercato del lavoro. Il fitto programma ha visto impegnate le 50 allieve selezionate per questa attività. Molti i relatori intervenuti per informare e formare le studentesse attorno a temi e dossier cruciali per l'emancipazione, l'inserimento e il successo imprenditoriale femminile. Si è svolta anche una tavola rotonda: *Costruire un futuro scientifico al femminile. Come non arrendersi davanti a sfide che sembrano solo al maschile*. Leit-motiv: come e perché le professioni non hanno più "un genere".

Il rapporto emotivo nelle famiglie: incontro con giovani, genitori, educatori

Emozioni di distacco, perdita e futurazione di adulti e ragazzi: è l'argomento dell'incontro online promosso dalla Scuola per genitori ed educatori di Prospettiva Famiglia, in collaborazione con la rete di **Scuola e territorio: educare insieme**. Un momento di condivisione e riflessione rivolto ai giovani come agli adulti, con la neuropsichiatra infantile Cristina Albertini.

Mostra fotografica Balkanica e raccolta di alimenti e abiti

Inaugurata e portata in diverse nostre sedi, la mostra fotografica di **Claudio Silighini** racconta i viaggi degli aiuti umanitari raccolti dalla **Fondazione Mamre** e **Missionland** per i profughi a Bihac. Le immagini rimettono al centro le persone e la loro dignità, e l'indignazione per come vengono lasciati, tra persecuzioni e violenze, nella generale indifferenza.

La pluridecennale "rotta balcanica" è la via obbligata dove transitano quanti fuggono da contesti di guerra e diversi regimi totalitari del Medio Oriente. Il confine croato-bosniaco è l'ultima fermata, nel silenzio delle autorità europee. Per non fare da semplici spettatori, con Missionland abbiamo avviato iniziative per portare aiuto concreto.

ENGIM Thiene e i ragazzi del progetto **Abilmente** hanno coinvolto tutte le nostre sedi in una raccolta di alimenti e indumenti a supporto di associazioni attive in Bosnia e un progetto educativo sta coinvolgendo le scuole della regione.



Attività per una Cittadinanza globale

Il Giardino del coraggio e la Panchina contro le mafie

L'inaugurazione nella **sede di Verona-Chievo** del *Giardino del Coraggio* e della *Panchina contro le mafie* ha chiuso un appassionato progetto svolto dalla classe 3^a. Ogni albero è intitolato ad una vittima di mafia e i ragazzi lo cureranno per tenerne viva la memoria. La panchina è stata realizzata dagli allievi carrozzieri. Presenti alla cerimonia il sindaco **Federico Sboarina**, la viceprefetta **Anna Grazia Giannuzzi** e il dirigente della Regione **Fabio Menin**.

Le mafie sono subdole, puntano su omertà, indifferenza, inconsapevolezza. Tra breve, i nostri ragazzi entreranno nel mondo del lavoro e potranno trovarsi a contatto con l'infiltrazione mafiosa nell'economia. Conoscere è il primo passo per prevenire il fenomeno, contrastarlo e sconfiggerlo.

Dipendenza dal gioco d'azzardo, tre incontri per la prevenzione

Promossi da **ULSS 9 Scaligera** con il patrocinio di **UAT VII Verona**, si sono tenuti tre incontri online per la prevenzione del gioco d'azzardo patologico. Obiettivo: formare adulti educatori per favorire un'educazione dei giovani. Invitati genitori e docenti della scuola **ENGIM Veneto Scaligera Formazione Verona**.

Exploit della sede di Verona San Michele con il fumetto sulla Carta etica dello sport

Bel successo per gli allievi di **ENGIM Veneto Scaligera Formazione di San Michele**: secondi classificati al contest promosso da **Carta Etica Sport Veneto**. Hanno rappresentato con un fumetto l'articolo 1 della Carta etica dello sport, dove si legge che lo sport – vissuto come gioco, divertimento e agonismo – migliora il benessere psicofisico, sviluppa integrazione sociale e aiuta la formazione e la crescita della persona.

Il fumetto **Avversari o nemici? Una scelta di campo** racconta di quando, alla vigilia del Natale 1914, soldati tedeschi e inglesi si scambiarono doni e diedero vita a una partita di calcio. Il terreno conteso tra le opposte trincee diventò luogo di incontro.



Sostenibilità ENGIM Veneto

Nel Centro Pilota di Verona-Chievo sperimentazione in tre tappe

Be Human, Be Green era lo slogan scelto da ENGIM per l'anno formativo 2019-2020. Stimolato da un approfondimento dell'enciclica *Laudato Si'* e dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, ENGIM Veneto ha ritenuto necessario darvi concretezza intraprendendo nella primavera del 2021 un percorso **Verso la sostenibilità**.

Supportati dall'esperienza del partner **EAmbiente**, si è individuando un Centro Pilota – quello di Chievo – dal quale far partire la sperimentazione.

L'obiettivo è di realizzare le seguenti tre attività entro l'anno formativo 2021-2022, da estendere successivamente agli altri centri e a livello regionale:

→ REDAZIONE DI UN BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

È il documento di rendicontazione annuale grazie al quale un'organizzazione informa e coinvolge tutti i soggetti con cui condivide i risultati conseguiti a livello ambientale, economico e sociale.

Racconta la sua attività quotidiana con una visione di medio-lungo periodo, con l'obiettivo molteplice di generare il minor impatto ambientale e contribuire alla crescita e allo sviluppo della società garantendo la sostenibilità economica dell'organizzazione stessa.

Con il personale del Centro, diversi soggetti (famiglie, allievi, aziende partner, fornitori, istituzioni locali, pubbliche o private) definiscono gli ambiti prioritari per incrementare la sostenibilità dell'ente e delle sue attività. Il Bilancio di sostenibilità potrà essere definito avvalendosi di criteri standard (indice GRI). Gli obiettivi dovranno essere periodicamente verificati.

→ ANALISI SULLE EMISSIONI DI GAS SERRA

Il personale è stato coinvolto in un'attività di monitoraggio nel mese di novembre 2021, mirato in particolare sulle emissioni di CO₂ generate dalla nostra struttura (consumi di metano, energia elettrica, ecc.) e dagli spostamenti per motivi di lavoro del personale.

→ ATTIVITÀ DI EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ

Si articolerà in diverse azioni concrete da definire in base ai risultati del bilancio di materialità, in cui saranno coinvolte le persone protagoniste della scuola. Ecco alcuni esempi:

- incontri di formazione rivolti a docenti e personale ATA, con l'obiettivo di sensibilizzare all'uso sostenibile delle risorse scolastiche in tutti gli ambienti di lavoro e alla promozione dei diritti umani
- istituzione di un Comitato per lo Sviluppo Sostenibile (CSS) composto da rappresentanti di docenti, studenti, personale ATA, genitori e Animazione Pastorale Giuseppina, che si adoperi per la promozione dello sviluppo sostenibile della scuola e la salvaguardia dei risultati raggiunti
- percorsi didattici di Educazione alla Cittadinanza Globale in ogni classe della SFP e durante le ore di lezione sui temi dell'Agenda 2030 dell'Onu
- eventi di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile, interni alla scuola, per coinvolgere tutti gli studenti, le famiglie, enti esterni (Comuni, associazioni, ONG, ecc) ed esperti

Il video degli allievi di Verona vince il concorso Plogging di Amia sui rifiuti

I ragazzi di ENGIM Veneto Scaligera Formazione Verona hanno vinto il Concorso Plogging promosso da Amia Verona SpA per sensibilizzare i giovani sulle tematiche ambientali e sul corretto conferimento dei rifiuti. Il video frizzante, una parodia, ha ricevuto il plauso della giuria tra i lavori di tutti i partecipanti.

La nuova tendenza eco-friendly chiamata plogging consiste nel **raccogliere i rifiuti che si trovano sul proprio cammino mentre si è impegnati a fare** attività sportiva all'aria aperta. Il termine è la perfetta unione della parola svedese *plocka upp* (raccogliere) e dell'inglese jogging e ad inventarla è stato **Erik Ahlström**, che nel 2016 prima di trasferirsi in un'altra città decise di ripulire l'area nella quale solitamente di allenava.

Nel video premiato l'amore fa da sfondo alle scene di vita quotidiana dove tra ilarità e sottile ironia si coglie il rispetto del nostro territorio. Con la morale finale: «Chi mi AMIA mi segua». Interpretazione, location, storyboard: tutto progettato dai nostri ragazzi con gli insegnanti Luisa Zamperini e Davide Adami.

10

Centri di Formazione Professionale

Chievo (VR)
 Mirano (VE)
 Oderzo (TV)
 San Michele (VR)
 Thiene (VI)
 Tonezza del Cimone (VI)
 Treviso
 Venezia
 Vicenza
 Villafranca (VR)

7

Sportelli Servizi Al Lavoro

Mirano (VE)
 Oderzo (TV)
 Thiene (VI)
 Treviso
 Venezia
 Verona
 Vicenza

1

Impresa formativa

Sanga-Bar

Altre sedi formative tra Veneto e Sicilia

I.T.T Marinelli Fonte - Venezia (VE)
 Laboratorio professionale del Restauro - Monticello Conte Otto (VI)
 Sede Operativa Sperimentale "Sacro Cuore" - Sant'Agata di Militello (ME)



I numeri della formazione in Veneto

allievi giovani e adulti iscritti ai corsi di formazione

3.427

qualifiche e diplomi conseguiti

1.146

allievi occupati a un anno dalla qualifica

47%*

totale corsi erogati per giovani e adulti

211

allievi in tirocinio che durante il percorso di studi sono stati assunti con contratto di apprendistato

50

allievi occupati a un anno dal diploma

26%*

Attività e beneficiari 2021

	Corsi	Allievi
Corsi per giovani e adulti nell'ambito delle filiere formative di ENGIM	210	3.421
Corsi per lo sviluppo di competenze trasversali	1	6
Totale	211	3.427

*Le percentuali risentono della rilevazione parziale dei dati che è stata condotta a causa dell'impossibilità di rilevare i dati completi

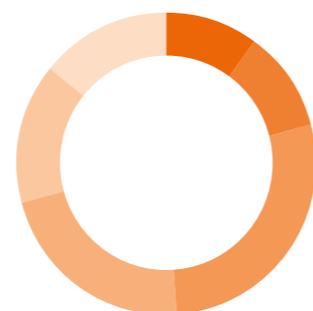
Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Corsi erogati nel 2021

Filiere formative	n. corsi
Lavorazioni	21
Impiantistica	23
Meccanica, produzione e manutenzione	59
Servizi tecnici	46
Turistico alberghiero	31
Servizi alla persona	30
Totale	210



Distribuzione percentuale dei corsi per filiera formativa



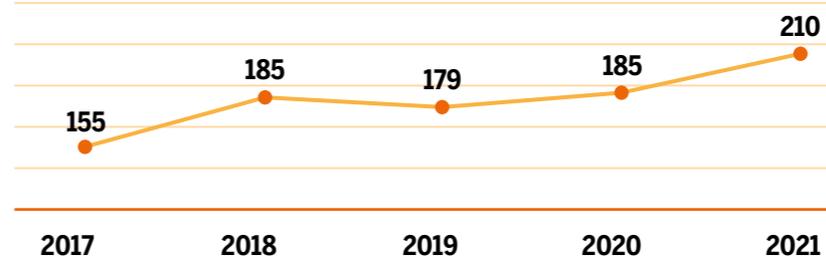
● Lavorazioni	10%
● Impiantistica	11%
● Meccanica, produzione e manutenzione	28%
● Servizi tecnici	22%
● Turistico alberghiero	15%
● Servizi alla persona	14%

totale corsi erogati nel 2021

210

Corsi erogati dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero corsi per anno



corsi erogati negli ultimi 5 anni dalla Fondazione ENGIM Veneto

914

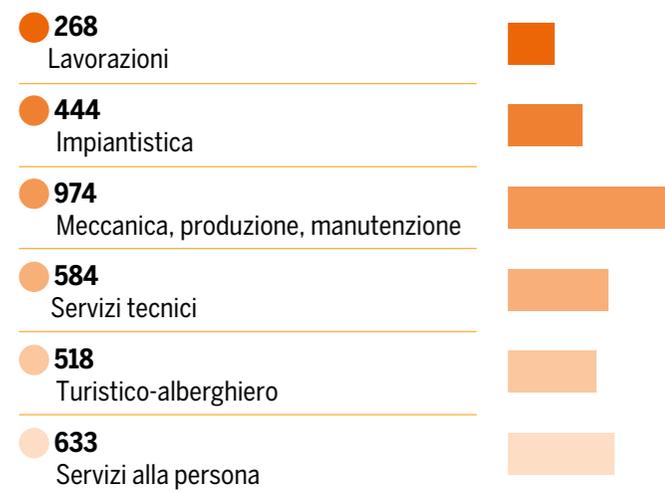
Andamento delle attività: corsi erogati per filiera formativa dal 2017 al 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	26	27	27	26	21
Impiantistica	30	43	36	31	23
Meccanica, produzione e manutenzione	42	53	54	44	59
Servizi tecnici	31	35	27	27	46
Turistico alberghiero	7	11	10	15	31
Servizi alla persona	19	16	25	42	30
Totale	155	185	179	185	210

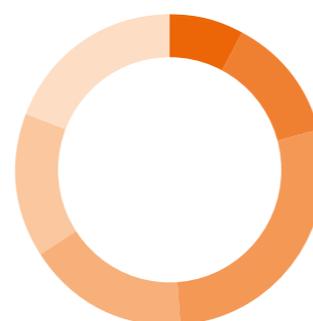
Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Beneficiari delle attività nel 2021

Filiere formative	n. allievi
Lavorazioni	268
Impiantistica	444
Meccanica, produzione e manutenzione	974
Servizi tecnici	584
Turistico alberghiero	518
Servizi alla persona	633
Totale	3.421



Distribuzione percentuale degli allievi per filiera formativa



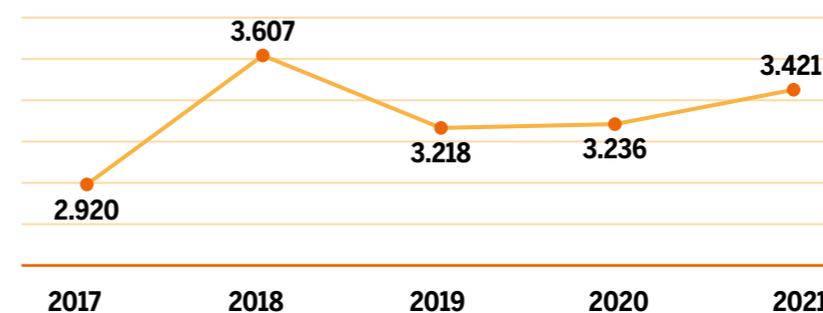
● Lavorazioni	8%
● Impiantistica	13%
● Meccanica, produzione e manutenzione	28%
● Servizi tecnici	17%
● Turistico alberghiero	15%
● Servizi alla persona	19%

totale allievi formati nel 2021

3.421

Beneficiari delle attività dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero allievi per anno



allievi iscritti ai corsi di formazione negli ultimi 5 anni

16.402

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	402	459	421	405	268
Impiantistica	598	843	656	573	444
Meccanica, produzione e manutenzione	812	1017	898	870	974
Servizi tecnici	573	750	497	257	584
Turistico alberghiero	117	197	184	242	518
Servizi alla persona	418	341	562	889	633
Totale	2.920	3.607	3.218	3.236	3.421

Obiettivi strategici europei e risultati di ENGIM Veneto

Numero qualifiche e diplomi conseguiti per filiera formativa

	Esiti formativi 2021	
	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	26	16
Impiantistica	136	73
Meccanica, produzione e manutenzione	254	60
Servizi tecnici	128	54
Turistico alberghiero	141	41
Servizi alla persona	134	83
Totale	819	327

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

82 % qualificati occupati

60% allievi IFP assunti con contratto di apprendistato

8% allievi IFP in mobilità all'estero

50

allievi assunti con contratto di apprendistato di cui

7

nei percorsi triennali di leFP (qualifica)

43

nei percorsi di quarto anno leFP (diploma)

Inserimenti lavorativi per filiera formativa

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 1 anno*	a 2 anni**	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	57%	46%	71%	-
Impiantistica	61%	33%	20%	-
Meccanica, produzione e manutenzione	49%	35%	-	-
Servizi tecnici	42%	39%	21%	-
Turistico-alberghiera	30%	32%	43%	-
Servizi alla persona	54%	48%	46%	-
Totale	47%	36%	26%	

Le percentuali risentono della rilevazione parziale dei dati che è stata condotta a causa dell'impossibilità di rilevare i dati completi

allievi occupati a un anno dal conseguimento della qualifica

47%

allievi occupati a un anno dal conseguimento del diploma

26%

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

0

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

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

3.2 LE NOSTRE FILIERE

Settori formativi e corsi erogati in Italia



Lavorazioni
72 corsi in Italia



Impiantistica
58 corsi in Italia



Meccanica, produzione, manutenzione
103 corsi in Italia



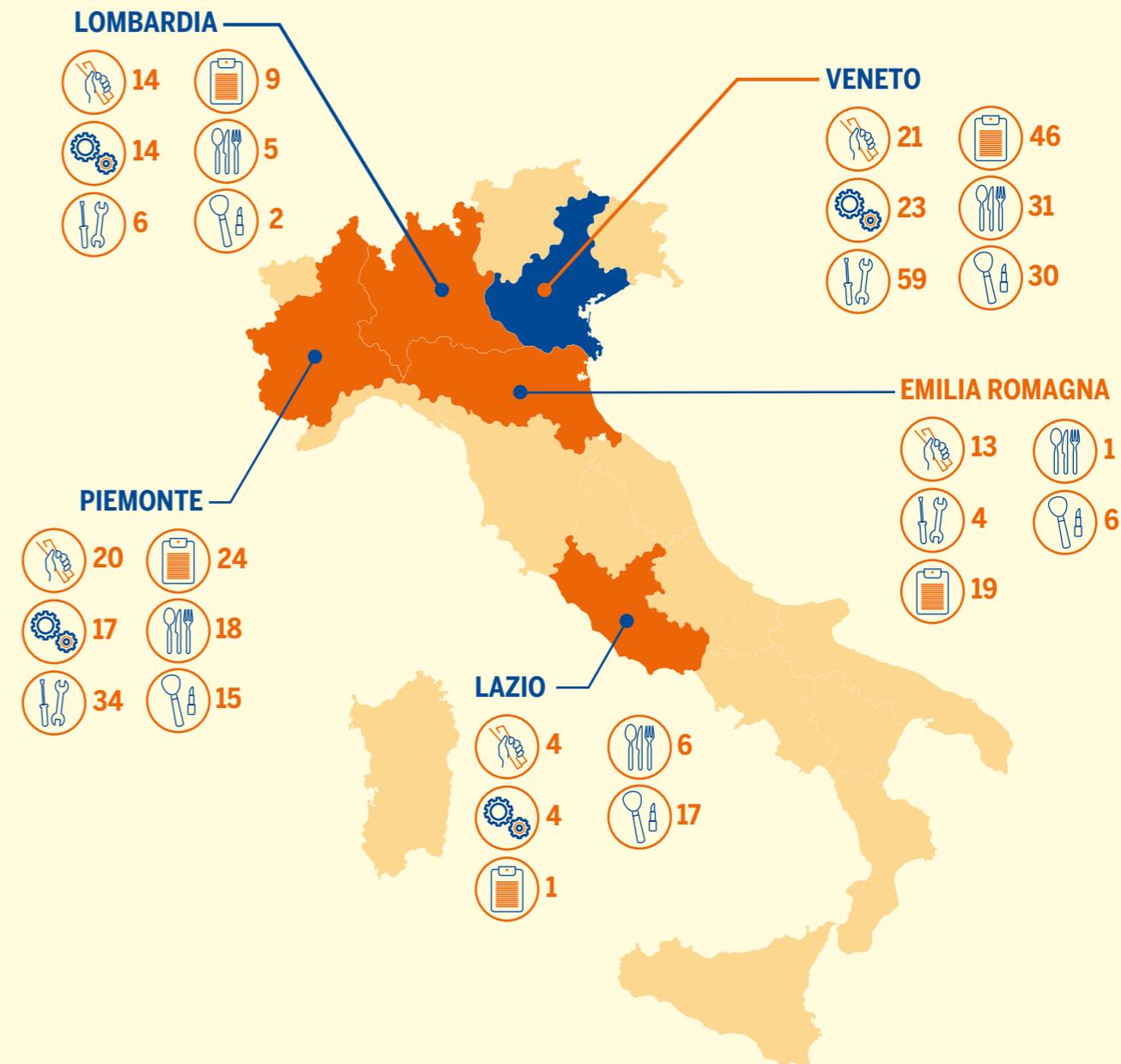
Servizi tecnici
99 corsi in Italia



Turistico-alberghiero
61 corsi in Italia



Servizi alla persona
70 corsi in Italia



Settori formativi e corsi ENGIM Veneto



Lavorazioni

21 corsi

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*.

abbigliamento

L'operatore dell'abbigliamento ha competenze professionali nell'ambito del fashion design e della confezione. Creatività e libertà di espressione trovano spazi attraverso la creazione di abiti e accessori. Un settore che ha reso la moda Made in Italy la più apprezzata del mondo.

- **TREVISO** 3 anni + 1 + 1

agroalimentare

Iniziare un percorso formativo da operatore della trasformazione agroalimentare significa acquisire le competenze di pasticceria, gelateria, panetteria e pizzeria. Il corso permette di entrare a far parte di un settore in forte crescita che necessita costantemente di personale specializzato, grazie all'entusiasmo, alla professionalità e all'autonomia acquisita durante il percorso scolastico.

- **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **ODERZO** 3 anni + 1 + 1
- **THIENE** 3 anni • **TONEZZA** 3 anni + 1 + 1

legno

Un moderno falegname trasforma un mestiere antico in un futuro lavorativo che unisce manualità, creatività e tecnica. Una professione molto ricercata da privati e aziende che trova impiego nell'ambito industriale, artigianale e artistico.

- **THIENE** 3 anni + 1 + 1

agricolo

L'operatore agricolo svolge operazioni fondamentali relative alle coltivazioni arboree e alle coltivazioni erbacee, all'orto/floricoltura, alla produzione vivaistica, alla cura e alla manutenzione del verde, alla silvicoltura e alla salvaguardia dell'ambiente.

- **VICENZA** 3 anni + 1 + 1



Impiantistica

23 corsi

L'installazione e la manutenzione degli impianti elettrici civili e industriali, degli impianti termici e di condizionamento, dei sistemi automatizzati secondo modalità 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.

elettrico/elettronico

Una formazione professionale in cui l'operatore ha competenze nell'ambito degli impianti, sia civili sia industriali, ti darà conoscenze trasversali da spendere in un mercato florido e ricco di prospettive. Un mestiere che interseca competenze e saperi utili nei mercati elettrici, dell'automazione, della refrigerazione e della domotica.

- **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **THIENE** 3 anni + 1 + 1
- **TREVISO** 3 anni + 1 + 1 • **VICENZA** 3 anni + 1 + 1
- **VERONA** 3 anni + 1 + 1

termoidraulica - risparmio energetico

Per imparare una professione che si conferma, anno dopo anno, di fondamentale importanza negli impianti civili e industriali, con attenzione alle tecnologie per il risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale. L'operatore termoidraulico, infatti, ha competenze professionali richieste in un settore che opera a 360° gradi e che, anno dopo anno, ha conosciuto e conoscerà sempre più in futuro, un forte incremento lavorativo.

- **TREVISO** 3 anni + 1 + 1 • **VICENZA** 3 anni + 1 + 1
- **VERONA** 3 anni + 1 + 1 • **PADOVA** 3 anni



Meccanica, produzione, manutenzione

59 corsi

Oggi gli operatori e i tecnici del settore meccanico, dato lo sviluppo tecnologico degli ultimi anni, hanno allargato la loro sfera di competenza a dispositivi 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 tecniche e relazionali che sono sviluppate nei nostri corsi progettati in collaborazione con le imprese settore.

carroziere

Svilupa la tua innata predisposizione per i mezzi di trasporto e impara un mestiere all'interno di un vero e proprio laboratorio formativo di oltre 500 metri quadrati, con software e macchinari di ultima generazione, per entrare da protagonista nel mondo del lavoro.

- **VERONA** 3 anni + 1 + 1

meccanico

L'operatore meccanico gestisce i processi di produzione nelle aziende metalmeccaniche. Progetta e realizza pezzi meccanici, controllando e verificando la conformità delle lavorazioni. Entrerai nel mondo del lavoro con una qualifica professionale valida per il settore metalmeccanico, uno dei mercati più attivi nella nostra Regione.

- **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **THIENE** 3 anni + 1 + 1
- **TREVISO** 3 anni + 1 + 1 • **VICENZA** 3 anni + 1 + 1

autoriparatore/meccatronico auto

Una professione che unisce le competenze dell'elettronico e del meccanico auto in una sola figura. È specializzato nella riparazione, manutenzione e revisione dei veicoli a motore. Acquisisce competenze nell'utilizzo di apparecchiature elettroniche di test/taratura e nella comprensione degli schemi funzionali delle autovetture. Un percorso di formazione professionale che ti aprirà nuove strade per il futuro, sia nell'ambito elettrico- elettronico sia meccanico.

- VERONA 3 anni + 1 + 1 • VICENZA 3 anni + 1 + 1
- MIRANO 3 anni + 1 + 1 • TREVISO 3 anni + 1 + 1

**Servizi tecnici****46 corsi**

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 e probabilmente quello che più sta vivendo una veloce crescita in ENGIM, grazie all'avvio di corsi per sviluppo software, cyber security e big data.

amministrazione - segreteria

Come formarsi in una professione completamente rinnovata, dove la contabilità è solo il primo strumento per un lavoro che regalerà opportunità di crescita e di innovazione.

- VENEZIA 3 anni + 1

grafica multimediale

Un percorso formativo per sperimentare la tua creatività sui diversi formati richiesti dalla pubblicità e dal mondo del marketing. Dalla creazione di loghi, animazioni, disegni 3D, fino alla narrazione con video e phototelling, per imparare a gestire diversi supporti e diversi media.

- PADOVA 3 anni • TREVISO 3 anni + 1 + 1
- VICENZA 3 anni + 1 + 1

servizi vendita

La gestione di un'attività commerciale, richiede spigliatezza, cortesia, dinamismo e prontezza nel prendere le decisioni. Se ti piace anticipare le tendenze hai tutte le caratteristiche per diventare un operatore dei servizi di vendita di successo.

- MIRANO 3 anni + 1 + 1 • THIENE 3 anni + 1 + 1
- TREVISO 3 anni + 1 + 1

**Turistico-alberghiero****31 corsi**

Ai ragazzi che hanno sempre il sorriso sulle labbra quando stanno a contatto con le altre persone, calzano a pennello i corsi ristorazione e sala bar. Spigliatezza, cortesia, dinamismo e prontezza nel rispondere alle esigenze del cliente sono le competenze che devono valorizzare per entrare nel mondo del lavoro nel turistico-alberghiero.

preparazione pasti

Le figure professionali che ruotano attorno al mondo della preparazione dei pasti sono varie: non si parla solo di chef, ma di ruoli fondamentali per una brigata di cucina di successo.

- TONEZZA 3 anni + 1 + 1

promozione e accoglienza turistica - strutture ricettive

L'operatore alla promozione e all'accoglienza turistica può trasformare una semplice vacanza in un'esperienza di viaggio da ricordare a lungo. Diventerai un punto di riferimento per i tuoi ospiti che si rivolgeranno a te per avere tutte le informazioni necessarie per vivere al meglio la propria vacanza, imparando a conoscere le bellezze del territorio e le tante offerte turistiche.

- VENEZIA 3 anni + 1 + 1

servizi sala e bar

Sarà come essere il regista in un palcoscenico di attori, dove ogni movimento è guidato dalla tua visione della sala. Organizzare e coordinare le operazioni sono solo alcuni degli aspetti del lavoro di commis di sala e bar. I timbri del servizio lo darai tu, con la tua competenza e cortesia.

- TONEZZA 3 anni + 1 + 1 • VENEZIA 3 anni + 1 + 1

**Servizi alla persona****30 corsi**

Le future operatrici nei settori delle cure estetiche e dell'acconciatura sono formate da ENGIM per farsi carico del benessere del cliente a cui prestare attenzione sotto l'aspetto fisico ma anche psicologico.

benessere - acconciatura

Lavorare nel mondo della bellezza e della cura del capello significa entrare a far parte di un settore che non conosce crisi. Merito del costante innalzamento degli standard qualitativi dei trattamenti e di una clientela esigente che richiede personale qualificato.

- MIRANO 3 anni + 1 • ODERZO 3 anni + 1
- TREVISO 3 anni + 1

benessere - estetista

L'estetista ha competenze professionali nell'esecuzione di trattamenti per migliorare e proteggere l'aspetto della persona: pelle, mani e piedi, trucco e pulizia del viso, manicure e pedicure, epilazione e depilazione, massaggio estetico. Conosce ed applica prodotti cosmetici e di make-up.

- THIENE 3 anni • VENEZIA 3 anni + 1 + 1

3.3 LE NOSTRE ECCELLENZE

I modelli innovativi

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Sanga-Bar di Thiene

È nato in piena pandemia, ottobre 2020, moltiplicando i motivi di orgoglio e le ambizioni di un progetto cui ENGIM Veneto tiene il particolar modo. *Sanga-Bar* non è un semplice caffè, perché in questo “bistrot dell’inclusione” cappuccini, torte e biscotti sono preparati e serviti dai ragazzi con disabilità cognitive inseriti nel progetto *Abilmente: un ponte tra scuola e lavoro per la disabilità* di ENGIM Thiene.

Ristrutturato grazie al supporto di **Julius Meinl** (l’azienda austriaca, ancora a conduzione familiare, ben radicata anche in Italia dove ha lo stabilimento di torrefazione principale e attenta alle strategie innovative) è uno spazio pensato per la condivisione in sicurezza di prodotti di qualità.

Sanga-Bar è un’impresa formativa che realizza un impegno sociale: dare una possibilità lavorativa ai disabili. In tempi di chiusure e paure, ENGIM Thiene ha deciso di ripartire con coraggio e audacia prendendo la gestione diretta del bar presso il **Patronato San Gaetano** di Thiene (Vicenza) con l’obiettivo di offrire opportunità di formazione sul campo ai ragazzi con disabilità e disturbi del neuro-sviluppo in attesa di occupazione.

Sanga-Bar rappresenta l’ultimo tassello del progetto **Officina del buono**, laboratorio produttivo inaugurato nel 2019 in sinergia con molte aziende del territorio e con l’impresa sociale **I bambini delle fate**, con l’obiettivo di realizzare prodotti da forno dolci e salati destinati proprio al bistrot. Il loro supporto e quello di Julius Meinl sono stati fondamentali per la sostenibilità economica dell’avvio del progetto e per la competenza ed il *know-how* nel settore caffè. Sono state individuate modalità adatte per riuscire a conciliare l’accessibilità degli strumenti di lavoro, in modo da renderli fruibili per ragazzi con disabilità, la qualità del prodotto e l’offerta ai clienti della migliore esperienza possibile.





Professioni del restauro

Il corso di tecnico del restauro di beni culturali ha durata triennale, mentre i corsi di specializzazione settoriale (per aziende) e gli incontri tecnici hanno diverse durate in base alla tematica.

Il tecnico del restauro dei beni culturali collabora con il restauratore eseguendo, con autonomia decisionale per le proprie competenze tecniche, determinate azioni volte a limitare i processi di degrado ed assicurare la conservazione dei beni e ne garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative e il controllo diretto del restauratore.

Possono iscriversi al **primo anno** formativo disoccupati o inoccupati, in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado, prioritariamente acquisito in indirizzi coerenti con il percorso formativo in oggetto o di diploma di qualifica professionale conseguito al termine del IV anno di IeFP.

Possono essere ammessi direttamente al **secondo e terzo anno** utenti che, senza aver frequentato il percorso di I o II anno, siano in grado di dimostrare il possesso di un livello di competenze tecnico-professionali maturate in contesti formativi o lavorativi adeguati.

Possono essere **ammessi direttamente all'esame di qualifica professionale**, a fine del III anno, gli utenti in possesso di una laurea coerente, previa sottoscrizione di un'apposita intesa tra soggetto gestore e Ateneo di provenienza, da sottoporre alla preventiva autorizzazione regionale.

Il corso triennale (2700 ore, almeno il 60% destinato alla pratica: laboratorio, stage, cantiere-scuola) è **gratuito** ed è prevista l'**erogazione di una borsa di studio**.

Il rilascio dell'attestato di qualifica professionale avviene al superamento dell'esame di qualifica, al termine del ciclo triennale, nel quale sono approfondite discipline scientifiche, storiche, tecniche, di documentazione, di restauro, trasversali. Nei laboratori si utilizzano materiali lapidei e derivati o musivi, superfici decorate dell'architettura, manufatti cartacei o dipinti su supporto ligneo e tessile.

I nostri allievi restaurano i monumenti di Vicenza

Si è concluso il ciclo di restauri che ha interessato nel centro storico di Vicenza le statue di **Giacomo Zanella** (piazza San Lorenzo), di **Giuseppe Garibaldi** (piazza Castello) e di **Vittorio Emanuele II** (piazza del Duomo). Ad annunciarlo il 15 novembre 2021 il sindaco Francesco Rucco, l'assessore Elena Donazzan e il dirigente regionale Fabio Menin e Barbara D'Incau, responsabile della Scuole di restauro ENGIM Veneto.

Gli studenti, di tutti e tre gli anni del corso, hanno eseguito gli interventi sotto l'occhio vigile dei restauratori e formatori e con la supervisione della Soprintendenza e dell'assessorato ai lavori pubblici. I restauri sono stati svolti in **467 ore di didattica**, oltre a quelle impiegate per la parte organizzativa. La collaborazione con il Comune, avviata a fine decennio '90 con la nascita della nostra Scuola di restauro, si rinnova annualmente garantendo una stabilità di collaborazione e di crescita. Nel 2021 ha visto anche la decorazione della sala di lettura per i bambini nella **Biblioteca Civica Bertoliana** "I tigli" a Laghetto e il restauro di due tele del XVIII secolo nei **Musei Civici di Vicenza**: *Madonna del Rosario* e *i santi Domenico, Giuseppe e Antonio da Padova* e *Apparizione di Gesù a Sant'Antonio da Padova*.

Negli scorsi anni, ENGIM ha effettuato il restauro degli affreschi di Palazzo Cordellina, sede della Biblioteca civica Bertoliana.

FERMIAMO LA
VIOLENZA MANO

A

MANO



3.4 ORIENTAMENTO E SERVIZI AL TERRITORIO

Orientamento

Il Servizio Orientamento-Placement di ENGIM Veneto è gratuito e accoglie i ragazzi e li accompagna nel processo educativo e formativo di elaborazione di un progetto personale, dalla scuola al mondo del lavoro.

→ per i ragazzi della scuola superiore di 1° grado

Si rivolge a tutti i ragazzi/e della scuola superiore di primo grado delle classi seconde e terze e alle loro famiglie per favorire un processo consapevole di scelta della scuola superiore di secondo grado e offre:

- informazioni sul sistema scolastico di istruzione e formazione del territorio
- colloqui e percorsi personalizzati per individuare aree di interesse e attitudini
- sostegno educativo e supporto a una scelta responsabile degli studi
- laboratori orientativi in cui sperimentarsi nella pratica tecnico-professionale
- laboratori di accompagnamento nel passaggio tra scuola media e superiore

Si possono conoscere i nostri percorsi scolastici partecipando a una o più delle seguenti iniziative:

- **Porte aperte a scuola**
- **Open day in azienda**
- **Una mattina a scuola, laboratorio tecnico-professionale**
- **visite personalizzate alle strutture scolastiche**
- **corsi pomeridiani di pratica tecnico-professionale**
- **saloni di orientamento**
- **visita su appuntamento prenotato**

→ per i ragazzi della scuola superiore di 2° grado

Percorsi mirati a valorizzare capacità, interessi, motivazioni e ri-formulare un progetto scolastico e professionale:

- **percorso di ri-motivazione**
- **accompagnamento nella valutazione della scelta effettuata**
- **ri-definizione del percorso scolastico**
- **valutazione di un percorso di prosecuzione degli studi**
- **counseling educativo-scolastico con ragazzi e famiglie, anche in vista della scelta professionale**

→ per qualificati e diplomati

Rivolto ai nostri studenti che conseguono la qualifica triennale e/o il diploma professionale quadriennale in sistema duale, per introdurli al mondo del lavoro con percorsi di orientamento e accompagnamento:

- **definizione di strategie personalizzate e più efficaci di inserimento professionale**
- **supporto alla ricerca attiva del lavoro**
- **analisi delle competenze e ri-formulazione del progetto professionale**
- **informativa sulle normative del lavoro**
- **segnalazione opportunità formative e di specializzazione**
- **incrocio domanda-offerta**
- **attivazione tirocini**

→ attività rivolte alle aziende del territorio

- **analisi della domanda e fabbisogni occupazionali e formativi delle aziende**
- **segnalazione e presentazione dei ragazzi candidati per le richieste di personale qualificato**
- **informazioni su opportunità contrattuali**
- **supporto per l'inserimento dei ragazzi nel contesto lavorativo (stage, alternanza scuola-lavoro, apprendistato di primo livello, tirocini)**
- **collaborazioni formative scuola-azienda**
- **segnalazione opportunità di specializzazione professionale**

Ho sempre trovato in ENGIM persone molto disponibili. Soprattutto a dialogare con i ragazzi e ad ascoltare le loro esigenze, le loro curiosità.

orientatore scuola media

Thiene

Sicuramente consiglieri ENGIM come scuola, anche perché i ragazzi maturano ed escono dall'istituto con una consapevolezza diversa.

orientatore scuola media

Mirano

La vostra attività che in questi anni ho maggiormente apprezzato è la somministrazione dei test di autopercezione per allievi di terza media. Perché fanno riflettere su aspetti importanti ma non sempre tenuti in considerazione, sia dai genitori che dai ragazzi.

orientatore scuola media

provincia di Treviso

L'approccio scelto dai relatori è molto valido e adatto a chiarire i dubbi e le perplessità dei genitori e degli allievi. I test online sono uno strumento molto utile a far riflettere i ragazzi in un momento particolarmente importante del loro percorso scolastico. I laboratori "Fare con le mani" li portano ad immergersi, non solo con la mente, in un contesto che probabilmente non hanno mai avuto modo prima di sperimentare. È un'esperienza personale e formativa di grande significato.

orientatore scuola media
provincia di Treviso

Ho consigliato, consiglio e consiglierò l'iscrizione ad ENGIM per permettere ai ragazzi che hanno un'abilità manuale spiccata di poter avere una giusta preparazione nei settori in cui sono sempre più richieste figure specializzate.

orientatore scuola media
provincia di Treviso

Orienta-Attiva-Mente: tre incontri con Scaligera Formazione Verona

Tre appuntamenti nel 2021 per il ciclo di incontri promossi nell'ambito della rete territoriale *Orienta-Attiva-Mente*, di cui ENGIM Veneto Scaligera Formazione Verona è capofila, che si rivolge a studenti e insegnanti della scuola secondaria di secondo grado.

qualifiche e opportunità nella logistica

Opportunità e competenze nella logistica sono state il tema della *Giornata di filiera* realizzata in collaborazione con ITS Academy Last e IIS "Marie Curie" di Garda. Hanno partecipato Silvano Stellini, Tiziano Zanutto, Paolo Paschetto e Sara Vedovato.

nuove competenze tecniche e trasversali

Rivolto a docenti ed orientatori, il laboratorio teorico/pratico mirato a supportare i giovani nella ricerca del lavoro con "spunti per ripartire" dopo la pandemia. Tema: quali saranno le competenze tecniche e trasversali che avranno ancora più importanza?

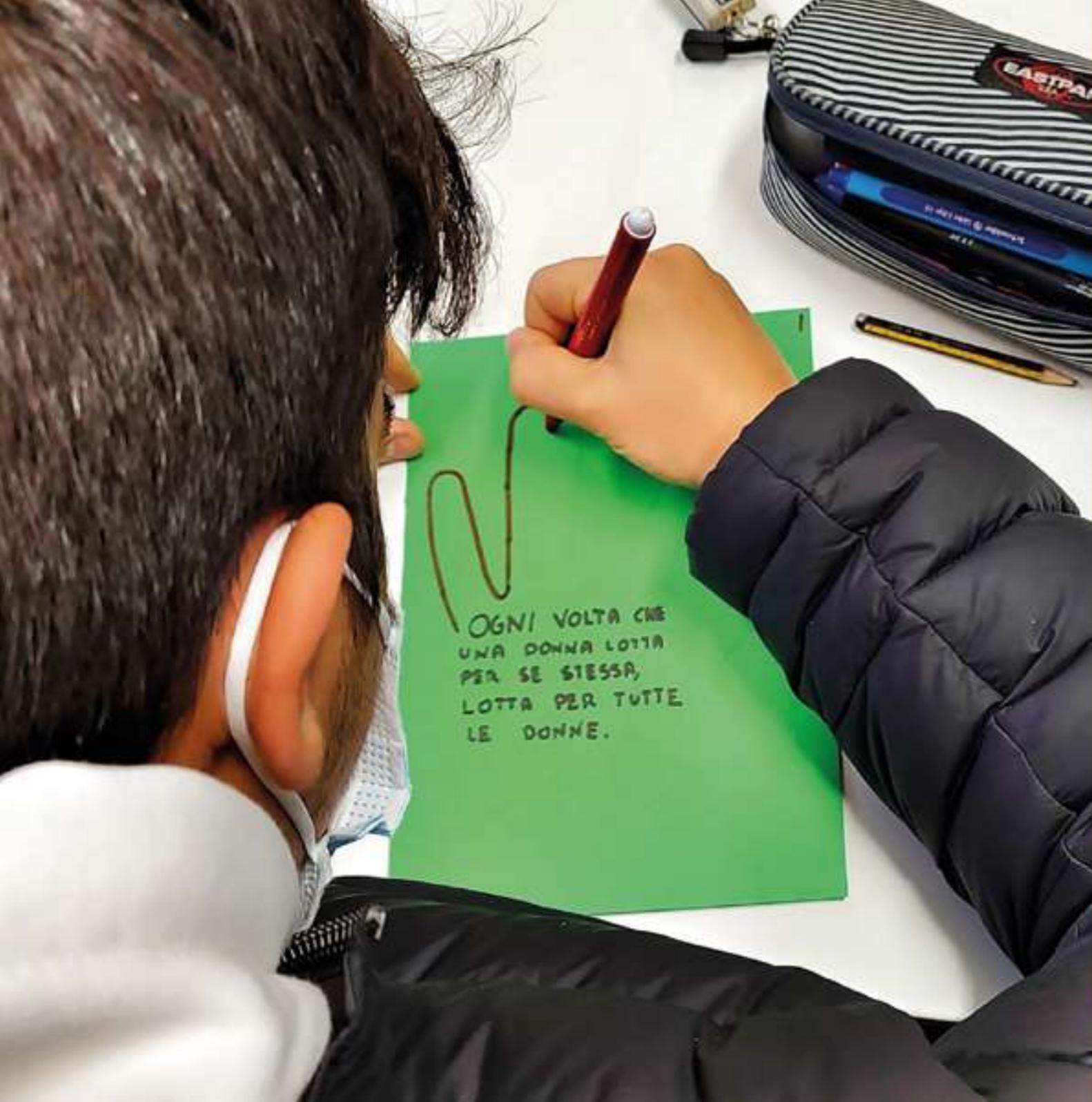
Relatori: Lucia Buniotto ed Emiliano Guarinon.

come cercare lavoro dopo la pandemia

Rivolto ai giovani disoccupati e non impegnati in percorsi di formazione professionale, l'appuntamento webinar sul tema: "cercare lavoro al tempo del coronavirus: spunti pratici per ripartire".

Relatrice Lucia Buniotto.





Con "ItaliaEducente" in Cal di Breda tre giornate piene di creatività per l'ambiente.

PERCORSI DI CONTAMINAZIONE RECIPROCA

Roberta Revolti

Educatrice, Comunità Murialdo del Veneto

ItaliaEducente è un progetto promosso dalla Congregazione dei Giuseppini del Murialdo in sette regioni volto ad accompagnare nei ragazzi l'emersione dei talenti e lo sviluppo di competenze ed a sostenerli verso un'autonomia responsabile. Nei momenti di laboratorio l'educatore supporta gli allievi che faticano a stare al passo con gli altri o sono in difficoltà nella realizzazione degli impianti assegnati dall'insegnante.

Siamo in Cal di Breda, sede della Comunità Murialdo del Veneto. È appena partita proprio da qui l'attività del Campo Nazionale ENGIM 2021. Attraverso *ItaliaEducente* – un progetto selezionato dall'impresa sociale *Con i Bambini*, nell'ambito del Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile che opera all'interno di ENGIM Treviso – gli educatori dell'Accoglienza Murialdo Veneto e alcuni insegnanti ENGIM hanno ideato una giornata rivolta a 10 ragazzi al fine di concretizzare il tema del nostro Campo (*Nessuno si salva da solo*) che contemporaneamente si sta tenendo in tutte le sedi ENGIM d'Italia e coinvolge anche i volontari del Servizio Civile Universale.

Sono tre giorni di riflessione a cominciare dal tema della cura per la nostra Madre Terra e per le creature. Tre giorni di dialogo con la lettura delle due encicliche di Papa Francesco, *Laudato si'* e *Fratelli tutti*, quest'ultima cuore della fase preparatoria, che si fondono in un confronto coerente e unitario, travalicando la distanza che si interpone tra i partecipanti. La realtà di Cal di Breda permette di assaporare e concretizzare a pieno il tema della cura per la Madre Terra. I ragazzi di ENGIM, grazie alla loro capacità artistica e creativa, hanno realizzato dei pannelli espositivi per l'orto e l'area di gioco che quotidianamente sono vissuti dalla Comunità Educativa Diurna (CED) *Il Piccolo Porto*. Accoglie 15 preadolescenti e adolescenti con esperienze famigliari difficili.

I pannelli descrivono gli ortaggi che sono stati piantati dai ragazzi della CED e arredato lo spazio esterno con fioriere e con cartelli per fare in modo che il luogo venga rispettato da tutti: "non buttare qui i tuoi rifiuti", "qui puoi giocare con me", "non calpestarli". Gli allievi raccontano: «Abbiamo estirpato le erbacce da un'aiuola per poi impiantare piantine di basilico che i ragazzi della CED utilizzeranno per i loro pranzi. Per abbellire le due aiuole le abbiamo create decorandole con colori e disegni frutto delle nostre idee e abbiamo scelto fiori e piantine sempre verdi». È stata una giornata intensa, vissuta davvero con cura. Non solo per l'ambiente ma anche per chi lo vive.



COZZIA

CHRISTIAN

IL MONDO a GIORNI

Ti è mai capitato di avere a scuola?

Ti auguro tanto tempo per vivere a scuola

Questo libro è stato pensato per abbattere le migliori difese, rappresentare le bandiere di molti paesi. Questo libro ha l'intenzione di farti sentire a scuola ogni giorno in ogni classe vostra! Speriamo che questo libro possa arricchire i vostri conoscenze e farvi dimenticare le altre esperienze. Questo libro di scrittura in analogo pensò per chi è interessato a scrivere e a leggere perché il tempo non si fermi mai e il più è la migliore qualità. Questo libro è un regalo per chi è interessato a scrivere e a leggere.

Questo tempo...

Servizi al lavoro (SAL)

I Servizi al lavoro di ENGIM Veneto si rivolgono a una pluralità di soggetti:

- giovani in cerca di prima occupazione
- disoccupati in cerca di occupazione
- occupati che intendono cambiare lavoro
- lavoratori con Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego)
- persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro
- chiunque sia alla ricerca di un impiego o di opportunità orientative/formative

Altri interlocutori e destinatari dei Servizi al Lavoro sono:

- le **aziende** con le quali gli operatori del mercato del lavoro interagiscono per l'attuazione di iniziative di mediazione domanda/offerta di lavoro, tirocini informativi e orientativi, percorsi di inserimento, informazioni e consulenza, assistenza per i piani formativi nei contratti di apprendistato
- le **istituzioni pubbliche e private** che fanno parte delle reti territoriali delle singole sedi operative e della sede regionale, verso le quali ENGIM Veneto si impegna nella corretta gestione degli incarichi e nelle relative risorse affidate per il migliore perseguimento degli obiettivi condivisi

→ accesso, accoglienza e informazione

ENGIM Veneto **garantisce informazioni pertinenti e complete** sulle opportunità occupazionali, sulle principali caratteristiche del mercato del lavoro, sugli strumenti di politica attiva e sull'offerta di prestazioni disponibili nel territorio e, con adeguate modalità operative, offre il migliore accesso e utilizzo dei servizi online attivati dalla Regione per **favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**. I nostri Servizi per il lavoro si sviluppano in modo organico grazie a un insieme di strumenti e attività:

- counseling orientativo individuale e di gruppo
- P.P.A. (Proposta di Politica Attiva)
- laboratori di ricerca attiva del lavoro
- formazione per l'aggiornamento professionale e l'inserimento lavorativo
- mediazione domanda /offerta di lavoro
- tirocini formativi e orientativi

→ sportelli accreditati

Gli sportelli accreditati favoriscono e facilitano gli inserimenti lavorativi e il re-inserimento nel mercato del lavoro delle **persone over 30**. Offrono un supporto concreto e gratuito alla ricerca del lavoro attraverso servizi di orientamento professionale, consulenza, accompagnamento al lavoro e incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

→ assegno per il lavoro

L'Assegno per il lavoro è un'iniziativa della Regione Veneto volta a contrastare **la disoccupazione di lunga durata**.

Supporta i disoccupati over 30 nella ricerca di un nuovo lavoro attraverso servizi gratuiti di assistenza alla ricollocazione e consiste in un **bonus**, del valore massimo di € 5.796 che i cittadini potranno spendere presso enti accreditati ottenendo servizi personalizzati, professionali, tempestivi e gratuiti di informazione, orientamento e counseling, di formazione e di supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo.

ENGIM Veneto propone servizi personalizzati e un supporto concreto nell'inserimento lavorativo, anche attraverso **personal coach**; verifica i requisiti e ti aiuta nelle modalità di richiesta dell'Assegno; offre un servizio personalizzato in funzione del livello di occupabilità e l'assistenza intensiva nella ricerca di lavoro, oltre a opportunità di formazione con corsi mirati all'inserimento lavorativo e un aiuto per costruire la tua occupabilità in linea con il mercato del lavoro.

I titolari di un Assegno per il Lavoro possono frequentare **gratuitamente** corsi di formazione professionale di ENGIM Veneto destinati alla ricollocazione di lavoratori disoccupati, scegliendo con il personal coach il corso per adulti più idoneo alle proprie capacità e aspettative.

→ garanzia giovani

Per i giovani di **18-29 anni** che non lavorano né studiano e non stanno frequentando percorsi di formazione o di aggiornamento, *Garanzia Giovani* è lo strumento utile a favorirne l'inserimento nel mercato del lavoro perché apre diverse opportunità per la crescita professionale allineate alle richieste delle aziende.

ENGIM Veneto accompagna gli utenti nel valutare le offerte e offre una guida competente per accompagnarli nella scelta del percorso più adatto con **una serie di servizi**:

- accoglienza, orientamento, presa in carico: in base ad attitudini ed interessi, cerchiamo le soluzioni più adatte
- formazione mirata a sviluppare e consolidare le competenze utili per inserirsi nel mondo del lavoro
- accompagnamento al lavoro, supporto operativo e concreto nella ricerca di opportunità professionali e nella migliore presentazione di sé
- tirocini formativi in azienda per acquisire competenze pratiche sul campo, volte a un eventuale inserimento lavorativo, offrendo strumenti utili a fare scelte professionali più consapevoli

Si può usufruire di questi servizi gratuitamente aderendo al progetto Garanzia Giovani.

3.5 ORIZZONTI INTERNAZIONALI

ENGIM Veneto per le imprese

ENGIM Veneto affianca le imprese nello sviluppo delle risorse umane e nella progettazione e realizzazione di soluzioni personalizzate, usufruendo laddove possibile di finanziamenti erogati **a livello regionale, nazionale ed europeo**.

Il nostro approccio è il gioco di squadra fatto guardando avanti con atteggiamento positivo verso i cambiamenti tecnologici e la crescita sostenibile.

ENGIM Veneto è quotidianamente impegnato per un duplice obiettivo: progettare, innovare, crescere e valorizzare le competenze delle persone e **le performance e la competitività delle aziende**, favorendo così lo sviluppo economico e sociale del territorio.

Siamo presenti con un presidio capillare nel territorio veneto ed in grado di integrare le opportunità del settore pubblico con i bisogni e le esigenze del settore privato mettendo a disposizione un know-how e servizi sempre più innovativi.

Costruiamo **reti sul territorio** con aziende, enti, associazioni con cui condividere opportunità e traguardi verso la crescita e lo sviluppo sostenibile.

→ i nostri servizi per le aziende

- Fondi Paritetici Interprofessionali
- Attivazione di stage e tirocini di inserimento lavorativo
- Introduzione al sistema duale di alternanza scuola/lavoro
- Stesura di piani formativi per l'apprendistato
- Analisi del fabbisogno formativo e di aggiornamento
- Formazione personalizzata, sia attraverso finanziamenti pubblico/privato che a mercato
- Consulenza nella ricerca di fonti di finanziamento per la redazione di progetti e percorsi formativi ad hoc che consentano l'utilizzo del Fondo Sociale Europeo e dei Fondi Interprofessionali

→ le prerogative di ENGIM Veneto

- è accreditato in Formazione e Servizi al Lavoro dalla Regione Veneto
- è iscritto ad ANPAL Albo Nazionale - soggetti accreditati per i Servizi al Lavoro
- è soggetto qualificato Fondimpresa
- è accreditato FORMATEMP in tutte le sedi
- è certificato Qualità UNI EN ISO 9001-2015 per le Politiche Attive per il Lavoro

Mobilità internazionale

FORMAZIONE IN EUROPA

ENGIM Veneto, grazie ai finanziamenti ricevuti con i progetti *Erasmus+* e *Move* all'estero, offre **gratuitamente** ai suoi studenti un soggiorno di studio e lavoro in una città europea.

Un'esperienza di sviluppo personale e di arricchimento professionale e linguistico progettata per valorizzare e arricchire i percorsi di istruzione e formazione, sia in termini di crescita professionale e occupazionale sia di equità e inclusione sociale.

LAVORARE E IMPARARE IN UN'AZIENDA STRANIERA FIN DALLA SCUOLA

Il tirocinio formativo interessa più destinazioni in diversi Paesi europei e porta i ragazzi a confrontarsi con le aziende straniere che li ospitano, consolidare le loro competenze linguistiche e tecniche ma soprattutto a conseguire di nuove acquisendo quelle competenze trasversali (*soft skills*) tanto richieste oggi nel mondo del lavoro.

Si tratta di abilità strategiche assimilabili nell'intera fase di mobilità e in grado di innescare un processo di maturazione personale da spendere per valorizzare il proprio curriculum professionale.

VANTAGGI DI UN'ESPERIENZA ALL'ESTERO

- crea un bagaglio di competenze che favoriscono la transizione scuola/impresa e l'incontro con le richieste delle aziende, molto interessate alle capacità personali e trasversali
- rafforza le competenze in lingua straniera
- accresce, con metodi innovativi, la capacità di apprendimento degli studenti in contesti non formali o informali, aumentando la capacità di relazione in un contesto lavorativo e con gli altri
- incrementa la fiducia in sé stesso, le capacità di sviluppare appieno il potenziale personale e lavorativo, promuovendo l'interesse per un apprendimento lungo tutto l'arco della vita
- aumenta il numero di studenti, apprendisti e aziende interessati a partecipare ad attività di mobilità

PROGETTO ERASMUS+

Nelle nostre sedi è attivo il Progetto Erasmus+ che consente ad alcuni dei nostri studenti di svolgere gratuitamente l'attività formativa all'estero. Un'esperienza che, oltre alla conoscenza di una lingua straniera, arricchisce gli studenti di una serie di competenze legate alla flessibilità e all'adattabilità, all'autonomia e all'intraprendenza, che fanno parte di un bagaglio di valore spendibile nel mondo del lavoro.



ENGIM

ENGIM

ENGIM



We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali

SDGs.

8



9



10



11



16



17

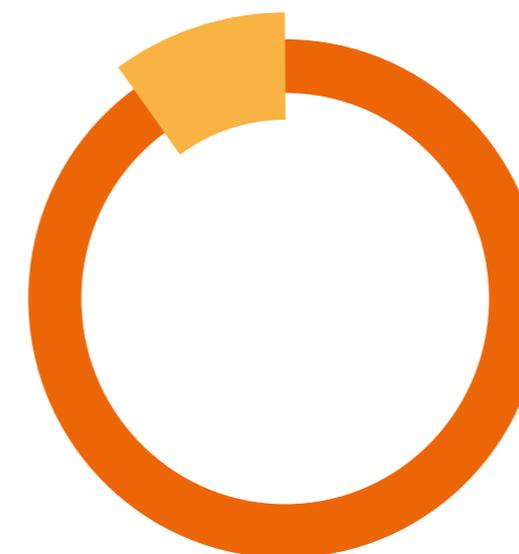


4. RISORSE ECONOMICHE

4.1 Bilancio di esercizio

Conto economico ENGIM Veneto

		2021	2020
A	Valore della produzione		
1)	ricavi delle vendite e delle prestazioni	611.372	335.225
3)	variazione dei lavori in corso su ordinazione	2.874.731	622.594
5)	altri ricavi e proventi	13.036.226	12.990.850
	Totale valore della produzione	16.522.329	13.948.669
B)	Costi della produzione		
6)	per materie prime sussidiarie e di consumo	466.559	235.913
7)	per servizi	3.480.375	2.569.736
8)	per godimento beni di terzi	1.006.538	945.645
9)	per il personale	11.357.871	9.425.007
10)	ammortamenti e svalutazioni	0	637.266
11)	variazione delle rimanenze	0	0
12)	accantonamenti per rischi	0	0
14)	oneri diversi di gestione	134.006	48.811
	Totale costi della produzione	16.445.349	13.862.378
	Differenza tra valore e costi della produzione	76.980	86.291
C)	Proventi e oneri finanziari		
16)	altri proventi finanziari	26.844	26.843
17)	interessi e altri oneri finanziari	120.450	73.346
	Totale proventi e oneri finanziari	(93.606)	(46.503)
	Risultato prima delle imposte	(16.626)	39.788
20)	imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	41.114	23.128
21)	Utile (perdita) dell'esercizio	(57.740)	16.660



Contributi da enti pubblici	91%
Altri ricavi	9%

Valore della produzione ENGIM Veneto

Contributi da enti pubblici	15.107.595
Altri ricavi	1.414.734
Totale	16.522.329

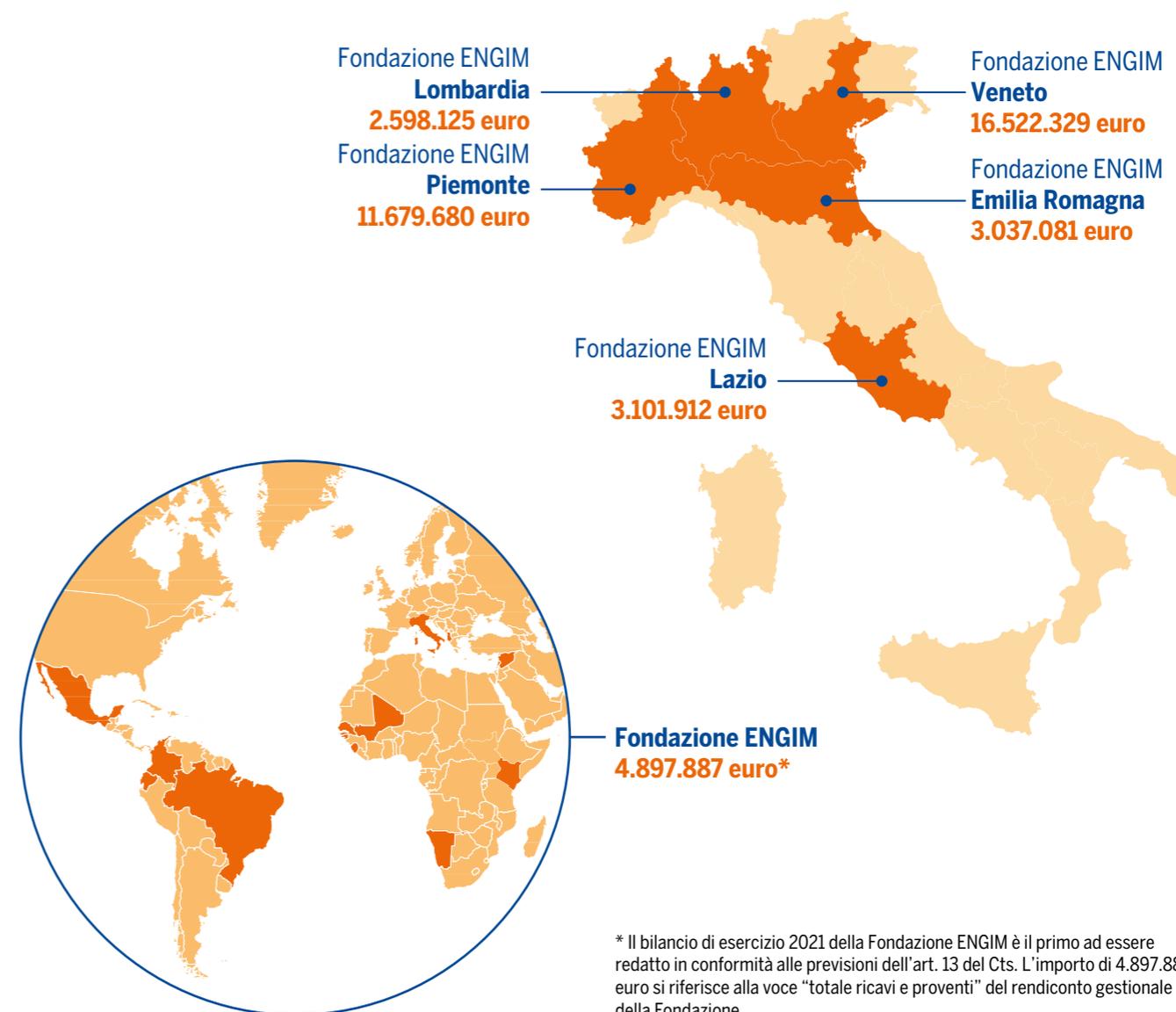


I numeri di ENGIM in Italia e nel mondo

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

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

Valore della produzione 2021



5. LA NOSTRA RETE

5.1 Aziende partner e rapporti istituzionali

MIRANO

Barichello
B.P. Riduttori · Pianiga
Campello Motors
Dal Ben Abbigliamento
D.M.O. Dettaglio Moderno Organizzato · Pernumia
Gasparani
Martin Racing Technology
Rebus - Seveso
16 luglio · Mirano

ODERZO

Bar pasticceria Vienna di Bozzon Claudio · Salgareda
Forno Breda di Breda Emiliano · Treviso
Mamicakes
Mantovana
Mantovana · Ponte di Piave
Panificio Finotto · Noventa di Piave

PADOVA

Ar.Co di Silvestri Giuseppe & C.
Il Prato Publishing House
L.A.I.R.A. · Saonara
Paradigma · Padova
Comune di Montegrotto
Università degli Studi

THIENE

Athena
ESTEL · Thiene
Gruppo 5 · Zanè
IMOS Italia · Cereda - Cozza Cornedo
Segala · Zanè
Trasmissioni Buzzolan · Thiene

TONEZZA DEL CIMONE

Panetteria Gasparini · Piovene Rocchette
Pasticceria Baston · Thiene
Pizzeria Alla Rotonda · Thiene
Ristorante Da Beppino di Ballardin Diego · Schio
Ristorante Terre Rosse di Piero e Marisa · Fara Vicentino
Vicentini Siro & Figli · Tonezza

TREVISO

Arti Grafiche Conegliano
Autosile
De Longhi
Nardini Costruzioni Meccaniche
Officine Gandelli
PE.BO. · Silea
Plastigrafica · Treviso
Parrocchia di Santo Stefano Protomartire · Farra di Soligo

VENEZIA

Ducale Restauro · Marghera

VERONA

AMIA · Verona
Autocolor · Verona
Bertucco Auto · Legnago
Ducati · Verona
E.M.U. · Zanè
Eurodiesel Arduini & Nerboldi · Verona
Lazzarini Pneuservice · Verona
TEXA · Verona
Università degli Studi

VICENZA

Api Industria
Arlango Egidio
C.M.R
CTS
Inganno Visivo · Altavilla Vicentina
Lorenzin · Vicenza
Marelli Motori · Arzignano
Nuova Voce
Salvagnini Italia · Sarego
Villa Fabris
Comune di Dueville
Comune di Montecchio Precalcino
Comune di Quinto Vicentino
Confartigianato
Diocesi e Museo Diocesano
IPAB
Parrocchia San Maiolo · Lumignano di Longare

Annex

ANNEX

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota

Indice contenuti GRI

Contenuti minimi Bilancio Sociale

Organigramma

Indirizzario

Sostenibilità: dalle parole ai fatti.

Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

1. RIDURRE DISTANZE SOCIALI E DISUGUAGLIANZE

Area d'azione **povertà economica/povertà educativa**

Attivare borse di studio con aziende partner

Attivare contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi

Area d'azione **dispersione scolastica**

Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole medie

Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione

Attivare collaborazioni con operatori specializzati

Area d'azione **parità di genere**

Sviluppare strategie di promozione e orientamento mirate a favorire l'equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi

Attivare sportelli di ascolto

Area d'azione **disuguaglianze**

Contrastare discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico

Realizzare attività di accoglienza/integrazione dei migranti

Attivare percorsi di formazione/inserimento lavorativo per migranti

Attivare corsi di lingua italiana (livello A2)

Realizzare iniziative/attività volte a favorire l'inclusione sociale di persone svantaggiate

Promuovere progetti/programmi di cooperazione nei PVS

Area d'azione **educazione e formazione**

Educazione allo sviluppo sostenibile

Percorsi per adulti contro l'analfabetismo funzionale

Educazione alla cooperazione interpersonale

Istituire percorsi ad hoc sulla parità di genere



2. CREARE OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE E IL LAVORO

Area d'azione **apprendimento in contesto lavorativo**

Promozione imprese formative

Attivare contratti di apprendistato (anche all'estero)

Area d'azione **transizione scuola/lavoro**

Attivare percorsi di Garanzia Giovani

Attivare contratti di apprendistato in Italia

Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità

Attivare servizi di placement

Attivare tirocini extracurricolari

Supporto nella costruzione del CV e del piano di autopromozione

Area d'azione **innovare la formazione**

Attivare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie

Digitalizzare la didattica

Implementazione di sistemi di misurazione dell'efficacia/qualità dei nostri percorsi formativi

Area d'azione **occupabilità/occupazione**

Mappare le esigenze delle imprese dei nostri territori per rispondere al fabbisogno educativo

Coinvolgere aziende e associazioni di categoria nell'elaborazione dei piani formativi

Monitorare gli inserimenti lavorativi arco temporale almeno triennale

Tenere relazioni con gli ex allievi per offrire occasioni di formazione permanente e di riqualificazione

Incrementare la conoscenza delle O.O.S.S.



3. PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI

Area d'azione cura del personale

Questionari per la valutazione del clima organizzativo

Incontri formativi per dipendenti e collaboratori

Adeguare l'infrastruttura tecnologica e digitale delle sedi

Adeguamento delle competenze digitali del personale

Promuovere lo smart working

Area d'azione pari opportunità

Favorire il contributo/l'accesso delle donne nei ruoli apicali di ENGIM

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

Azioni

Educazione civica e alla cittadinanza

Promuovere il volontariato nell'ambito del Servizio Civile Universale e nello specifico dei Corpi Civili di Pace

Promuovere percorsi di educazione alla pace e alla legalità

Promuovere una partecipazione attiva degli allievi alla vita della scuola istituendo forme di democrazia rappresentativa

Promuovere progetti di cooperazione internazionale

Avviare/consolidare partnership con organizzazioni attive in ambito civico

Identificare nei territori soggetti e istituzioni con le quali condividere percorsi di sostenibilità

Dare parametri di misurabilità alle azioni intraprese



5. RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE

Area d'azione acqua

Ridurre il consumo di acqua

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

Area d'azione economia circolare

Attivare Officine del riuso

Sviluppare/usare piattaforme di scambio dell'usato

Area d'azione energia

Individuazione forniture da fonti rinnovabili

Partecipazione a comunità energetiche

Efficientamento energetico delle strutture

Area d'azione mobilità

Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini

Area d'azione rifiuti

Introdurre/migliorare la raccolta differenziata nei centri

Digitalizzare la didattica per ridurre il consumo di carta

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

Area d'azione educazione e formazione

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

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

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

Organizzare iniziative volte a promuovere i principi dell'economia circolare

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



6. PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

Area d'azione **prevenzione/contrasto delle dipendenze**

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

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare il consumo di alcol

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la dipendenza da internet

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la ludopatia

Organizzare incontri con psicologi specializzati

Attivare sportelli di ascolto

Attivare sistemi di controllo e monitoraggio

Area d'azione **educazione/formazione**

Educazione all'uso consapevole dei farmaci

Educazione emotivo sessuale

Educazione stradale

Educazione alla sicurezza sul lavoro

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

Contrastare ogni forma di bullismo



7. PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE

Area d'azione **commercio E&S**

Utilizzare i prodotti E&S e biologici nella ristorazione automatica e non

Creare punti di distribuzione di prodotti E&S

Attivare relazioni con i produttori del sud del mondo per promuovere la rete del commercio E&S

Area d'azione **filiere corte**

Creare punti di distribuzione biologici/provenienti da filiere corte

Attivare gruppi di acquisto

Autoproduzione agricola: orti dei centri

Area d'azione **educazione e formazione**

Introdurre moduli formativi sull'educazione alimentare

Attivare percorsi formativi in ambito agroalimentare anche attraverso la promozione di imprese formative

Inserire moduli formativi dedicati al commercio E&S



Indice contenuti GRI

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

GRI	INDICATORI	RIFERIMENTI NEL TESTO
GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Veneto
102-2	Attività, prodotti e servizi	Capitoli: 3.3 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Capitoli: 2.2
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	Capitoli: 1.1 - 2.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	Capitoli: 2.4 - 4.1 - 3.0
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitoli: 2.4
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Codice etico ex d.lgs. 231/01
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	La Fondazione applica il principio di prudenza
102-12	Adozione di codici e principi esterni	Capitoli: 1.6 - Pagine: 200-205
102-13	Principali partnership e affiliazioni	Capitoli: 2.2 - 5.1
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera del Presidente - Pagine: 61-69
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.4 - Codice etico ex d.lgs. 231/01
Governance		
102-18	Struttura di governo	Capitoli: 2.3

Coinvolgimento degli Stakeholder

102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Capitoli: 1.4
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Capitoli: 1.4
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Capitoli: 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Lettera del Presidente - Capitoli: 1.4 - Pagine: 61-69

Pratiche di rendicontazione

102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pagine: 206-209
102-56	Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna

GRI 200 - ECONOMICO

Performance economiche

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

Presenza sul mercato

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

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

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

Contenuti minimi del Bilancio sociale

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

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

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

FONDAZIONE ENGIM VENETO

Organigramma

Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente
Francesco Farnesi (vicepresidente)
Flavio Lorenzin
Daniele Marini
Marco Muzzarelli

Comitato Direzionale

Valter Giacomini
(area progettazione e programmazione)

Stefano Gravina
(area amministrativa e finanziaria)

Ugo Pasquale
(rapporti con le sedi, risorse umane)

Organo di controllo

Bruno Fabris

Organismo di Vigilanza

Michele Delrio
Letizia Davoli
Bruno Fabris

Responsabili delle sedi formative

Alberghiera E. Reffo Tonezza del Cimone (VI)
Silvia Cortiana

Patronato Leone XIII Vicenza
Silvio Buson

Istituto Turazza Treviso
Laura Schiavon

Istituto G. Costantino, Mirano
Massimiliano Cacco

Istituto Brandolini Rota, Oderzo
Luciano Moro

CIF Venezia, Venezia
Massimiliano Cacco

Patronato San Gaetano, Thiene
Marta Rigo

Laboratorio professioni del Restauro, Cavazzale
di Monticello Conte Otto
Barbara D'Incau

Scaligera Formazione ENGIM, Verona Chievo
Paola Mercì

"S. Tubini" San Michele e "L. Tosoni" Villafranca
Elisabetta Carraro

Marinelli Fonte, Venezia
Stefano Grandesso

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

Coordinamento regionale

Vicenza, Contra' Vittorio Veneto 1
0444 322903
sede.regionale@engimveneto.org
certificata@pec.engimvi.it

ENGIM Veneto

LE SEDI FORMATIVE

S.F.P. Alberghiera E. Reffo

Tonezza del Cimone (VI)
viale degli Alpini 26
0445 749266
info@engimtonezza.it

S.F.P. Patronato Leone XIII

Vicenza, Contra' Vittorio Veneto 1
0444 322.903
segret@engimvi.it

S.F.P. Istituto Turazza

Treviso, via Francesco da Milano 7
0422 412267
segreteria@engim.tv.it

S.F.P. Istituto G. Costantino

Mirano (VE), via Murialdo 1
041 430.800
amministrazione@engimve.it

S.F.P. Istituto Brandolini Rota

Oderzo (TV), via Brandolini 6
0422 718430
segreteria@oderzo.engim.tv.it

S.F.P. CIF Venezia

Venezia, Dorsoduro 18/M
041 5241849
segreteria@engimve.it

S.F.P. Patronato San Gaetano

Thiene (VI), via Santa Maria Maddalena 90
0445 361141
segreteria@engimthiene.it



Laboratorio professioni del Restauro

Cavazzale di Monticello Conte Otto (VI), via Treviso 29
0444 946.846
restauro@engimvi.it

Scaligera Formazione ENGIM - Verona

Chievo VR) Sede "M. Voltolini"
via A. Berardi 9
045 8167229
chievo@engimvr.it

San Michele (VR) Sede " S. Tubini"

via Belluzzo 2
045 8952039
sanmichele@engimvr.it

Villafranca (VR) Sede " L. Tosoni"

via Novara, 3
045 7900644
villafranca@engimvr.it

I.T.T. Marinelli Fonte

Venezia, Dorsoduro 18/M
041 5241849
segreteria.marinellifonte@engimve.it

LE SEDI SAL (SERVIZI AL LAVORO)

ENGIM - Vicenza

referente Ludovica Ronca - Eva Carollo
044 4322903
ludovica.ronca@engimvi.it

ENGIM - Venezia

041 5241849
segreteria@engimve.it

ENGIM - Verona

referente Maria Vittoria Biondaro
045 8101177
progetti@engimvr.it

ENGIM - Treviso

referente Laura Torresan
042 2412267
laura.torresan@engim.tv.it

ENGIM - Oderzo

referente Tiziano Pavan
042 2718430
t.pavan@engim.tv.it

ENGIM - Mirano

referente Antonella Carradori - Francesco Pavani
366 5713140
servizilavoro@engimve.it

ENGIM - Thiene

referente Eva Carollo
044 5361141
ufficioservizilavoro@engimthiene.it

ENGIM Professioni del Restauro

334 2136394
restauro@engimvi.it



FONDAZIONE ENGIM VENETO Bilancio Sociale 2021

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

a cura di
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

concept, impaginazione e grafica
Roberto Mattiucci

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

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

Per informazioni
comunicazione@engim.org

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

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

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

© giugno 2022

