

Le tante trasformazioni in atto dentro e fuori dall'ENGIM ci hanno portato ad elaborare un semplice strumento informativo che aggiorni periodicamente tutti gli operatori del nostro ente su quanto sta avvenendo attorno ai temi della formazione professionale. La newsletter che ricevete, avviata con gli auguri natalizi del presidente, sarà una delle modalità per diffondere informazioni sui cambiamenti e per esserne, in parte, un po' più protagonisti.

Il nuovo anno 2019 si è aperto con un momento di riflessione e discernimento per ENGIM all'interno del **Capitolo di II fase della Congregazione** dove sono state definite alcune linee e prospettive che trovano una concretizzazione che può essere suddivisa nelle tre aree di approfondimento riportate di seguito... buona lettura!

Dal Capitolo emerge una consapevolezza: **l'ENGIM è uno dei tesori che la congregazione ha affidato ai laici tale che non è possibile immaginare la storia del futuro della Congregazione senza l'ENGIM.** È a partire da questa consapevolezza che oggi si può affermare che la formazione è la sfida della congregazione. In questa sfida è necessario calare le linee di orientamento del Capitolo generale e tradurle concretamente mettendo assieme vocazioni, doni e carismi differenti. Le 4 linee del Capitolo Generale fotografate nella frase "in cammino con i giovani, in ascolto di un mondo che cambia, annunciare il vangelo nella condivisione del carisma" trovano una concretizzazione nell'ENGIM che può essere suddivisa nelle tre aree di approfondimento riportate sotto... buona lettura!

Marco Muzzarelli

Direzione Operativa Nazionale

- **Osservare il passato per costruire il futuro.** In un contesto dove il passato diventa una guida sempre più debole per interpretare il futuro occorre analizzare il presente, apprendendo dal futuro che emerge. L'osservazione di quanto avvenuto e di quanto sta avvenendo nei nostri giorni è il punto di partenza essenziale dal quale interpretare attraverso i nostri valori una immagine del futuro.
- **Ripensare a nuovi assetti organizzativi e nuovi modelli di governance.** Riteniamo che oggi sia sempre più necessario rileggersi nella proiezione di un nuovo decennio che occorre affrontare con un rinnovamento dell'organizzazione di ENGIM. È in questa elaborazione che vengono definite ed avviate le prospettive di **trasformazione delle nostre associazioni ENGIM in fondazioni** per rientrare a pieno titolo nella riforma del terzo settore. Questa trasformazione si affianca al ripensamento di una governance nazionale e locale, basata su un Centro Risorse che supporta il nuovo ruolo della Direzione Operativa Nazionale.
- **Elaborare nuove prospettive.** I rapidi cambiamenti del nostro tempo ci richiamano ad un costante approccio creativo che ci permetta di immaginare come continuare ad accompagnare i nostri giovani. La lettura del contesto ha portato il nostro ente a definire alcuni valori ispiratori ed un **manifesto per la formazione professionale** di indirizzo che caratterizzerà gli obiettivi e l'operatività delle nostre azioni nelle regioni dove è presente l'ENGIM.

• SOMMARIO

- Osservare il passato per costruire il futuro 2
- Scenario di riferimento e segni dei tempi 2
- Le sfide tra rischi ed opportunità 5
- Ripensare a nuovi assetti organizzativi e nuovi modelli di governance..... 6
- Costruire nuove prospettive..... 8
- Le aree di osservazione e discernimento del Centro Risorse 9
- I valori che ci guidano..... 10
- Le nostre dieci proposte per una Nuova Formazione Professionale..... 11

OSSERVARE IL PASSATO PER COSTRUIRE IL FUTURO

Questo capitolo viene suddiviso in due parti dove se nella prima parte si cerca di fare una fotografia dello scenario di riferimento, nella seconda parte questa stessa fotografia viene utilizzata per intravedere alcune sfide che interrogano in modo particolare le nostre realtà.

SCENARIO DI RIFERIMENTO E SEGNI DEI TEMPI

Un segno inequivocabile dell'attualità del pensiero del Murialdo è sorprendentemente riscontrabile negli indirizzi dell'Unione Europea che con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile getta le basi per un rinnovato e incisivo impegno nel settore dell'istruzione e della formazione.

L' Obiettivo 4 dell'Agenda, infatti, recita: "Tutte le persone a prescindere dal sesso, dall'età, dalla razza o dall'etnia, persone con disabilità, migranti, popolazioni indigene, bambini e giovani, specialmente coloro che si trovano in situazioni delicate, devono avere accesso a opportunità di apprendimento permanenti per acquisire gli strumenti e le conoscenze necessarie per partecipare pienamente alla vita sociale".

Va considerato che le espressioni "adeguamento delle competenze", "occupabilità", "impiegabilità", "integrazione dei servizi di formazione e per il lavoro" divenute oramai parole d'ordine negli ultimi anni, risultano obiettivi chiari e condivisi ma non sono ancora stati adeguatamente perseguiti attraverso programmi e azioni organiche che possano fornire una risposta efficace alla questione occupazionale.

Per molti, l'accesso al mercato del lavoro è ostacolato dall'assenza non solo di competenze tecniche professionali ma anche trasversali (soft Skills), queste ultime messe a dura prova dai comportamenti e dagli atteggiamenti di coloro che - sempre più numerosi - vivono una condizione di esclusione sociale e di svantaggio profondo.

Questa situazione evidenzia la necessità per le politiche formative e del lavoro di fornire risposte adeguate ai bisogni di gruppi la cui posizione di svantaggio nei mercati del lavoro è così evidente da poter essere solo il risultato di fattori strutturali profondi.

Il tema dell'attenzione ai segni dei tempi, in continuità con l'esperienza del Murialdo, può concretizzarsi solo attraverso il tema della "prossimità" cioè della capacità di ridurre le distanze tra le persone e le istituzioni, tra le persone e le opportunità formative, tra le persone e il lavoro in una prospettiva di piena cittadinanza attiva. Per far ciò riteniamo che il nostro servizio sia guidato da un approccio positivo alla vita che si alimenta dello sforzo di sostenere e allo stesso tempo valorizzare gli individui e le organizzazioni che si rivolgono a noi.

Leggere i segni dei tempi oggi significa raccogliere una sfida per trovare elementi di speranza e di fiducia, allora il nostro percorso può essere letto come un segno, il segno della volontà di fare dell'educazione e della formazione terreni di impegno prioritario per la ricostruzione di un sistema sociale che mette al centro la persona, più accogliente ed anche più efficace e competente.

L'Opera del Murialdo si sta profondamente trasformando, animata dalla preoccupazione di rendere il suo insegnamento attuale ed efficace, nell'andare incontro ai giovani poveri, e alle nuove povertà, in un contesto socio economico, nonché culturale, in grande cambiamento. In questo orizzonte vanno collocati anche i cambiamenti che sono richiesti nei ruoli, nelle funzioni e nelle competenze dei responsabili e degli operatori del sistema formativo di ENGIM. Siamo chiamati al rinnovamento di atteggiamenti e di mentalità. I luoghi e gli strumenti formativi vanno ripensati con queste attenzioni. La cura dei processi, il dialogo, la condivisione delle buone pratiche, l'attenzione alle dinamiche comunicative e alla corresponsabilità ci aiutano a cambiare.

Il Papa ci incoraggia a saper abitare le periferie, ad apprendere a vedere le cose e a risolvere i problemi dalla prospettiva delle periferie, in tal modo prendiamo le distanze dalla cultura dello scarto e operiamo in prima persona per la cultura dell'inclusione e dell'incontro.

Questa apertura implica la disponibilità a misurarci con i grandi temi culturali di oggi: l'interculturalità, il mondo digitale e dei network, le contraddizioni dei processi economici mondiali, le sfide dell'ambiente e della cura della terra.

Riteniamo che i cambiamenti di scenario dai quali non possiamo prescindere e da tenere in considerazione siano:

CAMBIAMENTI ECONOMICI

Sono in atto cambiamenti socio economici legati alla crescente internazionalizzazione dei mercati e dei processi produttivi, ai cambiamenti climatici e alle crisi energetiche che possono indurre obsolescenza di alcune professioni e riduzione della domanda di lavoro come conseguenza dell'automazione e della digitalizzazione dei processi produttivi.

In questo scenario il nostro impegno è quello di promuovere l'innovazione e lo sviluppo di approcci pedagogici e didattici e di strumenti per la diffusione e il consolidamento di competenze trasversali e di competenze chiave (in particolare digitali, imprenditoriali e linguistiche) attraverso l'introduzione di pratiche di apprendimento inclusivo per utenze eterogenee, già in fase di sperimentazione nelle strutture formative di ENGIM.

È altresì necessario proseguire nel nostro sforzo per la promozione dell'apprendimento permanente e dei dispositivi di transizione nell'ambito dell'istruzione e della formazione, promuovendo nello stesso tempo, mediante un orientamento innovativo, le transizioni "verso" e "tra" istruzione e

formazione professionale, istruzione superiore e apprendimento degli adulti (compreso l'apprendimento non formale e informale) e da istruzione e formazione al mondo del lavoro.

CAMBIAMENTO DI VELOCITÀ

I luoghi di lavoro, le scuole e i centri di formazione professionale sono costantemente messi alla prova dai cambiamenti nel modo in cui apprendiamo e lavoriamo. I nostri centri di formazione, i “fornitori di formazione”, come i datori di lavoro, sono minacciati dalla velocità dell’innovazione. Per entrambi i settori, la velocità è un fattore più impegnativo della digitalizzazione, dell’analisi dei big data, dell’internet delle cose e della robotica avanzata. Questi sviluppi sono visibili e gestibili. Ma la velocità del cambiamento non lo è. La necessità che i settori della formazione e dell’occupazione uniscano le forze è oggi più che mai cruciale in un contesto nel quale il passato risulta essere un riferimento debole per interpretare il futuro.

A parere di molti esperti siamo in presenza della “quarta rivoluzione industriale” caratterizzata dalla velocità con cui si sta diffondendo la digitalizzazione e l’automazione in molti settori produttivi attraverso l’intelligenza artificiale, la robotica, le nanotecnologie, la ricerca genetica.

Siamo in presenza di profondi cambiamenti nella concezione tradizionale del lavoro che ci costringe a fronteggiare grandi rischi ma anche ad aprirci a grandi opportunità. Siamo impegnati a fare in modo che i possibili benefici dell’innovazione siano distribuiti in modo equo, non lasciando nessuno indietro e favorendo lo sviluppo di processi economici socialmente ed ecologicamente sostenibili. In questa sfida la vision della formazione maturata nel mondo ENGIM può continuare a giocare un ruolo chiave.

CAMBIAMENTI SOCIALI

È necessario fronteggiare alcuni fenomeni che si stanno evidenziando in modo inequivocabile: l’invecchiamento della popolazione, l’aumento dei flussi migratori e il crescente peso della componente migratoria di seconda generazione; l’accesso ancora limitato della componente femminile al lavoro; l’aumento di giovani con scarso livello di istruzione che abbandonano prematuramente la scuola e, come contraltare, la presenza di giovani istruiti e il contestuale incremento di disoccupazione intellettuale; cambiamenti nei modelli famigliari; aumento delle disuguaglianze e della povertà assoluta e relativa di giovani e famiglie.

A livello nazionale, ponendo uguale a 100 il numero degli studenti stranieri rilevato nei diversi ordini di scuola nel 2006/2007, dieci anni dopo (A.S. 2015/2016) gli studenti degli istituti secondari di II grado sono cresciuti dell’82%, del 45% nella scuola secondaria di I grado, del 56% nella scuola primaria e del 76% nella scuola dell’Infanzia (dati MIUR marzo 2017).

La maggiore dinamicità della scuola secondaria di II grado è dovuta alla maggiore presenza di stranieri che sono aumentati di circa il 14% a fronte di un aumento del 10,7% nella scuola primaria, del 6,2% nella scuola dell’Infanzia e di una variazione negativa del -1,5% negli istituti secondari di I grado.

Si tratta di problematiche complesse che richiedono politiche nuove ed incisive e uno sforzo congiunto delle istituzioni, delle imprese e della società civile. Per parte nostra siamo impegnati a approfondire una particolare attenzione verso tutti i nostri utenti, i gruppi svantaggiati con esigenze particolari, i migranti, assicurando al tempo stesso un ambiente formativo che contrasti discriminazioni, razzismo, segregazione, bullismo, violenza e stereotipi di varia natura.

CAMBIAMENTI POLITICO ISTITUZIONALI E PROCESSI DI RIFORMA DELLA IEFP

I cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e della formazione costituiscono la risultante di una miriade di decisioni assunte nella sfera pubblica e privata, a livello nazionale e internazionale, concernenti tutti i settori della politica.

Basti pensare ai cambiamenti nei rapporti tra Unione Europea e stati nazionali; in Italia ai rapporti tra stato e regioni attraverso nuovi modelli di governance, ai frammentati e discontinui processi di riforma del sistema di regolazione delle politiche del lavoro, della scuola, del sistema duale e della IeFP.

In questo contesto siamo impegnati a sviluppare e consolidare con particolare attenzione relazioni e collaborazioni funzionali ad un dialogo costante con tutte le istituzioni e gli stakeholder interessati all'innovazione del settore della formazione e delle politiche del lavoro a livello locale, nazionale, internazionale.

LE SFIDE TRA RISCHI ED OPPORTUNITÀ

In un contesto di rapido cambiamento è sempre più necessario riflettere a fondo sulle trasformazioni locali e globali per capire come accompagnare le persone e le realtà organizzate (imprese, istituzioni, parti sociali) a vivere con pienezza e senza timore il cambiamento.

In questo quadro, la quarta rivoluzione industriale rappresenta una grande opportunità per ragionare sul futuro dei nostri territori perché, oltre a rimettere al centro il tema dello sviluppo sostenibile, concentra la sua particolare attenzione sul lavoro e sulla persona umana. Sono molti gli analisti e gli studiosi che sottolineano come, nonostante il fattore tecnologico sia il volano del cambiamento, quello umano rappresenti il vero fulcro per lo sviluppo economico e del mondo del lavoro. La tecnologia non deve spaventare l'uomo che lavora; deve essere sempre al suo servizio per aiutare il progresso materiale e spirituale della nostra società. La persona umana partecipando al processo del lavoro con le sue innate abilità naturali, da formare lungo tutto l'arco della vita, è in grado di plasmare e trasformare la realtà. Il lavoro pertanto, oltre ad essere motore per lo sviluppo di ogni società economica, è anche un bene per la persona umana, perché favorisce l'espressione di sé, l'identità e la partecipazione alla vita sociale.

È da questo contesto che emergono due possibili ed interessanti sfide: il lavoro come "sfida educativa"; l'impresa come comunità educante.

Il lavoro come sfida educativa. Significa pensare che il lavoro possa sempre di più assumere una valenza educativa. Troppo spesso siamo stati abituati a pensare che i tempi della formazione e i tempi del lavoro fossero due eventi separati. La tendenza a ridurre il gap tra formazione e lavoro ci ha portati a pensare che il problema fosse l'avvicinamento di due mondi distanti tra i quali era comunque necessario mantenere un confine ben evidenziato. Oggi non si tratta più di avvicinare due mondi (formazione/professione) tra loro, ma è necessario renderli sovrapponibili e farli intersecare affinché nella formazione sia possibile ritrovare elementi di impresa reali e nell'impresa sia possibile ritrovare elementi di formazione. Il mondo del lavoro può assolvere, in questi termini, anche al compito di azione educativa se opportunamente accompagnato e supportato da tutti quei soggetti che storicamente si sono occupati dell'educazione in particolare dei nostri giovani. Occorre far evolvere il pensiero formativo dal luogo fisico specifico dove viene formata la persona una volta per tutte, ad eco-sistemi educativi dove gli attori educativi e formativi (famiglie, scuole, centri di formazione, parrocchie, associazioni) e le imprese, costruiscono, insieme, quell'ecosistema formativo in grado di supportare costantemente le persone ad una alternanza formazione / lavoro lungo tutto l'arco della vita.

L'impresa come comunità educante. Le evoluzioni del lavoro evidenziano una sempre più elevata soggettività della professione, si è contemporaneamente piccoli imprenditori e dipendenti, è in questo contesto che però emerge l'esigenza della persona di vivere il luogo di lavoro come la propria comunità di appartenenza, si è 'soggetti' ma in modo solidale agli altri. L'impresa può trasformarsi in comunità educante se riuscirà ad interpretarsi come elemento fondativo della società. Proprio in quest'ottica ed in un contesto di continui cambiamenti la formazione e la crescita delle competenze (professionali, trasversali e personali) possono costituire la spina dorsale, il filo conduttore, di un lavoro che avrà sempre meno punti di riferimento e sempre maggiori frammenti discontinui. La formazione assume quindi una dimensione etica che si affianca al valore stesso del lavoro al punto da assumerne pari dignità. Se nella nostra costituzione viene definito un diritto al lavoro per tutti i cittadini, sarà necessario far evolvere questo diritto in modo connesso e sovrapposto alla formazione, pensando che lavoro e formazione possano essere, assieme, un diritto/dovere per tutti i cittadini per 'concorrere al progresso materiale o spirituale della società'.

RIPENSARE A NUOVI ASSETTI ORGANIZZATIVI E NUOVI MODELLI DI GOVERNANCE.

L'approvazione del D.lgs. n. 117 del 2017 (Codice del Terzo settore) e del D.lgs. n. 112 del 2017 (revisione della disciplina in materia di impresa sociale) ha segnato l'introduzione nel nostro ordinamento di un corpo normativo unitario, volto a regolare i più importanti aspetti civilistici, gestionali e tributari degli enti senza scopo di lucro che perseguono finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

In considerazione degli scenari aperti dalla riforma, gli enti iscritti negli attuali registri del settore non profit sono chiamati ad analizzare con attenzione la nuova normativa, al fine di allinearsi alle disposizioni introdotte dal Codice del Terzo settore ed individuare la specifica sezione del Registro unico nazionale nella quale intendono collocarsi.

I cambiamenti legislativi riportati sopra e l'attuale assetto organizzativo dell'ENGIM ci hanno portato ad alcune riflessioni che riportiamo sotto in modo schematico:

- Le realtà no profit potrebbero, in prospettiva, non essere più autonome. Siamo infatti assistendo ad una dinamica dove se da una parte i contributi pubblici per la formazione si assestano, nel migliore dei casi, su valori costanti, dall'altra parte la dinamica salariale va avanti ed aumenta i suoi costi. Come finanzieremo in futuro queste realtà? Solo attraverso i contributi della pubblica amministrazione o saranno necessarie altre fonti di finanziamento?
- Lo strumento associativo attualmente in uso in ENGIM non permetterà di continuare a gestire un ente di queste dimensioni in futuro. Se la forma associativa si è rivelato uno strumento coerente con le richieste del passato, oggi occorre uno strumento più attuale che superi l'elevata democraticità delle associazioni per incardinarsi in una riforma che trasformerà le azioni e le ricadute sociali delle attuali associazioni.
- Negli ultimi mesi è stata fissata per il 3 agosto 2019 la scadenza per adeguare gli statuti di Onlus, organizzazioni di volontariato, organizzazioni di protezione civile e associazioni di promozione sociale, in base alle nuove regole del Codice del Terzo settore (tra cui l'aggiunta della denominazione "ente del Terzo settore o l'acronimo ETS", la modifica del numero dei soci e la definizione delle aree di intervento)
- Si stanno prevedendo differenti modelli per le fondazioni che verranno costituite: non solo un modello di holding con organizzazioni regionali, ma anche un modello a rete con una fondazione di riferimento nazionale (molto usato negli enti religiosi e nelle associazioni nate dagli stessi enti).
- È necessario definire i nuovi orizzonti dell'ENGIM al di fuori degli attuali confini. È necessario immaginare già ora ciò che sarà in futuro. Il passato è un utile strumento, ma occorre interpretare il futuro già oggi sulla base della trasformazione del terzo settore e della formazione professionale.
- Occorre dare una struttura all'ENGIM del futuro in grado di garantire da un lato una costante relazione e condivisione di intenti con la Congregazione, ma dall'altro una sostenibilità economica che non metta a rischio la stessa relazione con la Congregazione

Negli scorsi mesi ENGIM ha intrapreso un percorso di approfondimento delle tematiche della recente riforma del terzo settore al fine di valutare nuove opportunità organizzative. Questo percorso ci porterà **nei primi mesi del 2019** a delineare una valutazione dell'impatto della riforma sul modello organizzativo dell'ENGIM Nazionale e dei suoi enti affiliati e dell'opportunità di trasformarsi in Fondazione. Questa valutazione porterà successivamente ad un adeguamento degli statuti secondo le nuove disposizioni del Codice del Terzo settore con una predisposizione di un modello di statuto per ENGIM nazionale e per i suoi enti regionali.

ENGIM, al momento, opera come Associazione senza scopo di lucro con riconoscimento della personalità giuridica, fatta eccezione per alcune associazioni locali. Alla luce delle nuove disposizioni introdotte dalla riforma e delle prospettive future dell'Associazione, è nostra intenzione valutare la

trasformazione dell'ente nazionale ed eventualmente gli affiliati in Fondazione, anche al fine di migliorare i processi di governance. In tale contesto, in vista della piena attuazione della riforma del Terzo settore ed in considerazione della scadenza del 3 agosto 2019 ai fini degli adeguamenti statutari, si rende necessaria una valutazione preliminare dell'impatto delle nuove disposizioni sull'attività dell'Associazione, anche al fine di verificarne la natura commerciale o meno e i relativi risvolti sotto il profilo fiscale.

Dopo questa prima fase, **a partire dalla seconda metà del 2019** sarà necessario un accompagnamento in tema di Terzo settore e di comunicazione sociale volta all'incremento del fundraising. In particolare, l'accompagnamento si concretizzerà affrontando le tematiche civilistiche e fiscali attinenti la vita associativa e le attività ad essa correlate. Tra queste tematiche risultano essenziali: l'esame del Bilancio di esercizio e l'esame del Bilancio sociale.

Sul tema del bilancio sociale il Codice del Terzo settore sta introducendo precisi oneri in tema di accountability, al fine di assicurare la massima trasparenza nei confronti del pubblico e dei sostenitori. In particolare, la riforma ha previsto per tutti gli enti con entrate superiori a un milione di euro annui l'obbligo di redazione del bilancio sociale, un apposito documento volto ad illustrare gli effetti sociali della gestione dell'ente e gli obiettivi e i valori in cui si identifica.

Al termine della seconda fase in previsione del **1° gennaio 2020** saranno necessarie ulteriori ed approfondite attività connesse all'operazione di trasformazione, quali ad esempio le comunicazioni ai sindacati e agli altri soggetti che intrattengono rapporti con ENGIM Nazionale e con gli ENGIM Regionali.

Allo stato attuale è già stata fatta una ricognizione degli attuali statuti e bilanci di ENGIM con le sue diramazioni regionali ed una elaborazione e confronto di statuti di altre organizzazioni per effettuare un primo benchmarking nell'ottica di far emergere idee ed innovazioni già presenti.

Nei prossimi giorni verrà affidato l'incarico di accompagnamento ad uno studio di consulenza che avvierà la prima fase precedentemente citata.

COSTRUIRE NUOVE PROSPETTIVE

Nell'ultimo anno è stato costituito in ENGIM un **Centro Risorse Nazionale** organismo di osservazione, progettazione, ricerca e sviluppo di ENGIM a supporto della direzione nazionale e delle regioni.

Per garantire il presidio e l'efficace coordinamento delle proprie attività il Centro Risorse è dotato di due fondamentali organismi:

- una Cabina di Regia responsabile dell'indirizzo strategico, della programmazione e valutazione complessiva delle azioni strategiche;

- i Gruppi di Lavoro Interregionali responsabili della attuazione operativa delle attività del Centro Risorse composti da responsabili e operatori delle diverse sedi regionali.

Accanto al centro risorse, nell'ottica di dare maggiore operatività e supporto alle regioni dove è presente l'ENGIM è stato nominato ad inizio novembre una figura di **Direzione Operativa Nazionale** con le seguenti finalità:

- promuovere, sensibilizzare la cultura e lo sviluppo di percorsi innovativi nei nostri ENGIM,
- migliorare e favorire capacità decisionale e competitiva, in modo da dialogare efficacemente con i cambiamenti rapidi che la società ci chiede,
- offrire, quindi, un Servizio Migliore alla Persona

I compiti del Direttore Operativo Nazionale sono stati specificati come segue:

- Promuovere azioni di formazione, aggiornamento, innovazione e sperimentazione.
- Promuovere, coordinare e attuare iniziative di studio, ricerca e sperimentazione.
- Tenere i collegamenti con le sedi periferiche.
- Coordinare il lavoro del Centro Risorse.
- Presidiare ed ottimizzare le attività operative.
- Presidiare tavoli di lavoro e politici presenti a livello nazionale.

Il lavoro del Direttore Operativo Nazionale avviene in stretta sinergia con le Associazioni Regionali e la Sede nazionale di ENGIM.

LE AREE DI OSSERVAZIONE E DISCERNIMENTO DEL CENTRO RISORSE

Il Centro Risorse Nazionale è un organismo / luogo privilegiato di osservazione e discernimento per tutto il sistema ENGIM, un organismo diffuso, flessibile, non vincolato da procedure di tipo burocratico, ma chiaramente strutturato dal punto di vista funzionale.

Le sue principali funzioni sono:

- osservare la realtà ed il contesto di riferimento, interpretarlo e offrire percorsi e indicazioni per orientare l'ENGIM con tutte le sedi regionali ad una visione comune della mission dell'ente;
- supportare l'evoluzione dei centri di formazione ENGIM come luoghi qualificati e innovativi capaci di avviare percorsi efficaci di apprendimento in contesto lavorativo;
- promuovere processi di sviluppo istituzionale e organizzativo dei soggetti che operano nel sistema ENGIM e nell'ambito delle reti nazionali e territoriali di pertinenza;
- avviare processi organici di innovazione e riorganizzazione all'interno dei Centri di Formazione, promuovendo nuove forme di funzionamento cooperativo degli stessi;
- Favorire la consapevolezza all'interno della nostra organizzazione che il salto di qualità si produce anche instaurando con le imprese una relazione di vero e proprio partenariato.

- Supportare le competenze interculturali in ENGIM come opportunità per costruire una cittadinanza attiva e responsabile, promuovendo quindi una cultura del rispetto e della reciprocità, valorizzando le differenze

Il lavoro del Centro Risorse, avviato ad inizio del 2018, ha portato alla definizione di una carta dei valori ed in un manifesto propositivo per il futuro della formazione professionale che costituiscono la “vision” di ENGIM nella prospettiva dei prossimi anni.

Nei paragrafi successivi vengono riportati i valori di riferimento e le 10 proposte per il futuro della formazione professionale e dell’ENGIM.

I VALORI CHE CI GUIDANO

ENGIM nel perseguire la propria Mission che attualizza i valori fondanti in funzione di una risposta alle esigenze educative dei giovani e degli adulti, all’interno di un contesto Regionale, Nazionale ed Europeo assume come riferimento alcuni punti cardine della propria presenza educativa in forma di principi guida:

1. apertura alla complessità intesa come attenzione alla pluralità degli stimoli provenienti da contesti ed eventi diversi, ad una visione educativa ecologica, alle condizioni e allo stato di crisi attuale vista anche come opportunità;
2. apertura all’integrazione e quindi al progettare insieme come orizzonte culturale di valorizzazione e condivisione di elementi e valori comuni;
3. apertura alla riflessione come attitudine al dinamismo, all’aggiornamento continuo, alla competenza nell’educare;
4. apertura alla Dottrina Sociale della Chiesa: inteso come principio ispiratore e stimolo per l’innovazione e la creatività della nostra opera

A partire da questi punti ENGIM ritrova in cinque contesti i suoi valori di riferimento nei quali ritiene essenziale un movimento di evoluzione e crescita “da un punto ad un altro” attraverso alcuni “verbi” che danno l’idea della nostra intenzione di movimento che è anche volontà di non fermarsi ai risultati finora ottenuti:

1. Dall’accoglienza all’inclusione
2. Dal lavoro ben fatto al lavoro come bene comune
3. Dal ruolo di supporto al ruolo propositivo
4. Dalle connessioni alle relazioni
5. Dall’osservazione alla contaminazione

Dai principi guida e dai valori espressi in un atteggiamento di movimento nascono dieci proposte di prospettiva che costituiscono la “vision” dell’ente verso i nuovi orizzonti e le nuove prospettive di evoluzione della Formazione Professionale.

1. Tessere le trame del NOI per scoprire nuove prossimità

Tessere le trame del noi significa operare in un contesto “sfilacciato” ed indebolito dall'egoismo e dell'egocentrismo, mettendo al centro le relazioni ed essendo consapevoli del fatto che solo la presenza di legami (la rete) può salvarci. È bene che l'uomo non sia mai solo e per fare questo i nostri centri di formazione devono essere luoghi di uscita dal monoteismo dell'io.

2. Apprendere in contesto lavorativo

Nei nostri Centri di Formazione possiamo agire attraverso il contesto formativo, trasformato in opportunità di apprendimento basata sul lavoro, affinché con l'apporto delle imprese, questo apprendimento non sia esclusivamente una opportunità di avvicinamento tecnico professionale al mondo del lavoro, ma anche la possibilità di far crescere le persone da un punto di vista valoriale restituendo loro dignità di cittadinanza. Apprendere in contesto lavorativo significa anche sperimentare le soft skills necessarie per essere cittadini del mondo oltre che lavoratori. Apprendere in contesto lavorativo oggi significa trasformare i nostri centri di formazione ed i nostri laboratori, in luoghi sempre più simili alle imprese e sempre più popolati dalla presenza delle imprese stesse. Allo stesso tempo occorre supportare le imprese affinché siano in grado di inserire il proprio personale in un contesto che è allo stesso tempo formativo e lavorativo.

3. Mettere al centro la persona

È necessario rompere la stazionarietà della nostra azione. Sono necessari occhi nuovi per leggere i nuovi bisogni e le nuove miserie. Consapevoli del fatto che in ogni persona c'è un punto accessibile al bene riteniamo che i nostri Centri di Formazione siano l'innovazione più efficace per le persone e per le organizzazioni più deboli.

4. I nostri centri sono lo snodo tra le imprese e chi cerca lavoro.

Obiettivo della nostra attività di formazione non può più essere il solo superamento dell'esame finale delle persone che si rivolgono a noi, bensì il loro inserimento lavorativo. Le persone con le quali entriamo in contatto, sono tutte alla ricerca di un lavoro, alcuni di queste lo trovano attraverso la formazione, altri attraverso gli strumenti delle politiche attive. La relazione consolidata e costante con le imprese ci permette da un lato di creare opportunità per le persone che si rivolgono ai nostri centri e dall'altro di rispondere ai bisogni professionali e formativi delle imprese.

5. Operare per incrementare l'impiegabilità

Il primo lavoro per il quale formiamo le persone che partecipano ai nostri percorsi, deve diventare il trampolino di lancio per i lavori successivi, ma questo comporta un cambio nella nostra azione che non dovrà limitarsi esclusivamente alla parte professionalizzante, ma dovrà attivare nuovi metodi per formare competenze come la resilienza, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di apprendimento e la rapidità di “imparare ad imparare” affinché l'impiegabilità delle persone sia costantemente alimentata ed incrementata per affrontare i possibili futuri salti lavorativi. I nostri Centri di Formazione devono ricordare la propria attività con una azione per il supporto ad una transizione continua tra formazione e lavoro delle persone, istituendo o rafforzando i propri servizi di accompagnamento al lavoro in modo integrato con i servizi di formazione.

6. L'infrastruttura dei dati condivisa per osservare e comunicare la nostra azione

È sempre più necessario utilizzare gli strumenti tecnologici a nostra disposizione per tracciare in modo univoco le nostre azioni allo scopo di osservare, monitorare e verificare quanto accade nel nostro ente e nelle nostre regioni. L'osservazione non ha però un esclusivo uso interno, ma diventa l'opportunità per diffondere e comunicare rapidamente e al meglio all'esterno quanto stiamo operando. Il monitoraggio, associato alla qualità e quantità dei dati disponibili, si trasforma in azione di divulgazione culturale e di trasparenza.

7. Approccio multidimensionale e di filiera

Il contesto descritto ed analizzato non ci permette più, come accadeva in passato, di ragionare in termini di indotto, dove ogni soggetto fa la sua parte ed i nostri centri sono gli anelli di una catena che riceve ed offre servizi ad ogni anello inconsapevoli del processo intero. Occorre entrare in una dinamica di filiera, dove tutti i soggetti coinvolti sono parte attiva e generativa del risultato finale. I nostri centri di formazione, le persone che vi operano all'interno, le imprese, le persone che si rivolgono a noi, le istituzioni, gli stakeholder sono parte di una filiera che non può più esimersi di integrare servizi, enti e processi. L'elemento più innovativo di questo approccio è la "presa in carico globale" della persona, il che comporta che le prestazioni integrate siano mirate alle caratteristiche individuali del destinatario (istruzione, genere, etnia, reddito, natura della disoccupazione e sua durata nel tempo), ma anche al contesto sociale di appartenenza (componenti, altre fonti di reddito, presenza di disoccupati, soggetti con bisogni di cura, ecc.) nonché alle caratteristiche dell'offerta dei servizi disponibili a livello locale e alla loro accessibilità.

8. La proposta educativa si intreccia con la proposta professionale

Riteniamo che attraverso il lavoro sia possibile educare le persone anche ad una dimensione valoriale. In questo senso la nostra azione che mira all'inserimento professionale porterà con sé in egual misura un accompagnamento tecnico professionale ed un accompagnamento valoriale ed educativo. Siamo convinti che "il lavoro educa" trasformando l'esperienza professionale in opportunità di cittadinanza attiva e responsabile.

9. Supporto e sinergia in modo diretto ed indiretto alle policy pubbliche

Siamo convinti che sia sempre più necessario diventare soggetti attivi nel contesto delle istituzioni locali. Il ruolo dei nostri Centri di Formazione dovrà partire dal supporto alle politiche del lavoro per assumere anche il ruolo di osservatori e propositori di azioni e innovazioni territoriali. È sempre più necessario collaborare e supportare le politiche pubbliche al fine di orientare le risorse all'interno dei sistemi politici, economici, sociali, in connessione con le relative istituzioni pubbliche e del privato sociale. Occorre assumere uno stile che può essere ricondotto al concetto di "governance pubblica a partecipazione multiattore", nella scelta di integrare soggetti diversi per creare "reti virtuose" in grado di perseguire risultati condivisi e migliorare quindi le prestazioni di servizio ai cittadini e alle imprese.

10. Alimentare un luogo di sintesi di pensiero, strategie e progettualità; supportando localmente la diffusione, la realizzazione e l'operatività

Riteniamo strategico dotarsi di un Centro Risorse diffuso che diventa collettore di pensiero, strategia e progettualità per l'intero sistema, nell'ottica di supportare ed accompagnare le realtà locali. Le aree di interesse strategico sulle quali riteniamo opportuno operare da subito sono: Osservazione e Progettualità Internazionale, Europea e Nazionale; Politiche attive del lavoro; Innovazione Didattica; Comunicazione e Intercultura. Il Centro risorse svolge funzioni di osservazione, progettazione, ricerca e sviluppo, prassi interculturali e comunicazione, volte a favorire l'innovazione e l'innalzamento della qualità dei servizi erogati nei settori dell'istruzione, della formazione professionale, dell'orientamento, dei servizi per il lavoro e più in generale dello sviluppo locale e delle imprese in una prospettiva di crescita delle opportunità occupazionali nel e per il territorio.