

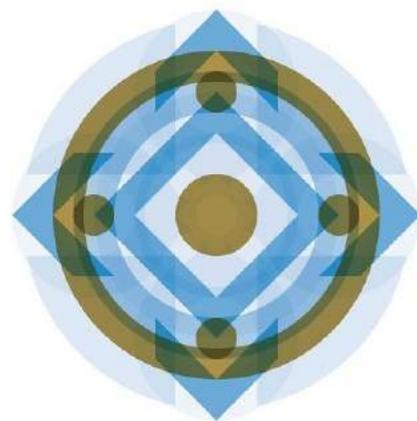
Insieme per il lavoro  
**è Bologna**

---

## Piano di lavoro 2020

---





Insieme per il lavoro  
**è Bologna**

# INDICE

## 1. ANALISI E BILANCIO DEL 2019

L'analisi  
Il bilancio delle principali attività  
Focus: Il decreto dignità e il reddito di cittadinanza

● Pagina 04

## 2. INSIEME PER IL LAVORO: IL 2019 IN NUMERI

I numeri del 2019  
Focus: le persone uscite dal progetto  
Il Board delle imprese e gli inserimenti  
Progetti di innovazione sociale 2019: i numeri  
Progetti di autoimpiego 2019: i numeri

● Pagina 08

## 3. OBIETTIVI 2020

Il placement  
Le imprese, le agenzie per il lavoro e il matching  
Progetti di innovazione sociale 2020  
Autoimpiego 2020  
Formazione  
Azioni di disseminazione  
La fiera del lavoro metropolitana  
Insieme per il lavoro dopo maggio 2021

● Pagina 17

## I PRINCIPALI OBIETTIVI 2020 SULL'ASSE DEL TEMPO

● Pagina 22

## APPENDICE: IL TARGET E IL FLUSSO DI LAVORO

● Pagina 23

Insieme per il lavoro<sup>1</sup> si avvia al suo terzo anno di attività e, ora che il progetto è a pieno regime, il piano di lavoro 2020 riporta quasi esclusivamente “numeri”, che vengono raffrontati con le annualità precedenti e gli obiettivi futuri.

IxL è un progetto in crescita: lo dicono i numeri, i risultati raggiunti, le persone e le realtà che collaborano all’iniziativa.

Il flusso di beneficiari iscritti al progetto è costante (**mediamente 124 al mese**), ma raddoppiano le riunioni plenarie<sup>2</sup> (**da 20 nel 2018 a 41 nel 2019**), gli inserimenti (**da 14/mese nel 2018 a 24/mese nel 2019**), e più che raddoppiano i contratti a tempo indeterminato (**dal 4% nel 2018 al 10% nel 2019**).

Questi numeri confermano che la collaborazione in essere tra le realtà



# ANALISI E BILANCIO DEL 2019

coinvolte è più che positiva, che Insieme non è più soltanto un titolo ma un dato di fatto. Ciò ovviamente non elimina le complessità di dover trovare soluzioni il più possibile personalizzate sia per i beneficiari sia per le imprese del Board.

Le storie dei singoli<sup>3</sup> e le vicende delle imprese che lavorano con

noi ci insegnano che non esiste mai un’unica risposta al reciproco “bisogno di lavoro” ma che, ogni volta, per ogni inserimento, è necessario trovare un equilibrio, rispettoso delle prerogative di tutti.

Il panorama nazionale del mercato del lavoro – pur nella consapevolezza che il progetto si colloca in un’area

<sup>1</sup> D’ora in avanti IxL

<sup>2</sup> Le riunioni plenarie sono gli incontri di gruppo a cui vengono convocati tutti i beneficiari ritenuti potenzialmente adeguati per una *vacancy*, a seguito di questo incontro segue un nuovo breve colloquio di selezione a cura di IxL affiancato, eventualmente, già dall’azienda interessata.

<sup>3</sup> *Seniority*, scarsa motivazione, esigenze familiari o di cura, non avere la patente o la macchina sono i problemi più ricorrenti dei beneficiari di IxL, allo stesso tempo è con questi problemi che classicamente le aziende devono imparare sempre più a confrontarsi quando la mansione lavorativa offerta riguarda lavori semplici.

che presenta livelli di disoccupazione significativamente inferiori alla media nazionale – non aiuta. Da un lato andrebbero ripensati globalmente cultura e tempi del lavoro, dall'altro andrebbero pensate politiche nazionali che incentivino percorsi di maggior stabilità lavorativa.



## IL BILANCIO DELLE PRINCIPALI ATTIVITÀ

IxL continua ad essere una realtà dove il contributo di molti diventa un valore comune e si traduce in azioni concrete per le persone e per le aziende. Per questo motivo la collaborazione con le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali continua a rivestire un valore fondamentale che deve essere sempre più rinforzato soprattutto nell'attivazione di contatti aziendali.

In questo anno, grazie in particolare alla collaborazione con le organizzazioni sindacali, due imprese eccellenti come Lamborghini e Ducati hanno siglato contratti integrativi ove -nella sezione D&I- è valorizzata l'esperienza di IxL. Sempre su questa linea, Città metropolitana e Comune, con il rinnovo del Protocollo appalti, hanno previsto una clausola premiale da inserire nei bandi di gara per le aziende che si impegnano ad assumere persone di IxL; allo stesso modo le progettazioni Pon Metro sono avviate e incominciano a produrre i primi effetti sul piano occupazionale. Nel mese di settembre, inoltre, durante l'annuale convention di Confindustria è stato promosso un *workshop* rivolto a tutte le agenzie per il lavoro<sup>4</sup> del nostro territorio e durante l'anno sono stati attivati scambi conoscitivi con diversi enti di credito.<sup>5</sup>

Infine ha condotto a risultati importanti la Fiera del lavoro dell'Appennino condotta assieme all'Unione Appennino; va invece riprogettata la call dedicata al terzo settore per l'inserimento lavorativo di persone vicine alla pensione, mantenendo il *target* di riferimento.

<sup>4</sup>Nel corso dell'incontro presso Farete e successivamente abbiamo incontrato: Adecco, Archimeda SpA, Area Job, Ggroup, Lavoropiù, Manpower, Risorse, Randstad, Umana, Tempor.it.

<sup>5</sup>Nel corso dell'anno abbiamo incontrato: Bper Banca, Banca di Bologna, Banca Etica, Banca Prossima, Ubi Banca.

C.M. – Insieme per il Lavoro conquista il secondo posto agli European Enterprise Promotion Awards

Il progetto per il lavoro

**Prime assunzioni alla Ducati sul piano di Comune e Curia**

14 milioni per i disoccupati. 4 entrano a Borgo Panigale, 15 alla Vrm di Zola

**Fico, ecco il Luna Farm un parco dei bambini nella città del cibo**

**Spinta per arrivare a Quota 100**

*Reinserimento di persone tra i 57 e i 66 anni: ecco 150mila euro*

**Il sogno di Saima che veste le spose del suo Pakistan**

GLI APPUNTAMENTI 2 PARTE MERCOLEDÌ FOLIE 15 MARZO E IL 3 APRILE

Tre fiere per offrire e trovare lavoro

**Rifiuti, ecco i tutor per cassonetti 'smart'**

«Insieme per il lavoro», un bilancio

**Patto per il lavoro a Bologna: prime assunzioni alla Ducati**

«Insieme per il lavoro», una sinergia per trovare occupazione ai «fragili»

CITTÀ METROPOLITANA  
CITTA' METROPOLITANA: Insieme per il Lavoro entra nel nuovo contratto integrativo aziendale di Lamborghini

**IL PROGETTO**

**Insieme per il lavoro a Imola**

«Insieme per il lavoro»  
Le nuove iniziative

**L'Archeologico impiega 9 disoccupati**

Firmato il nuovo protocollo appalti. Istituzioni, sindacati e imprese fanno squadra per il lavoro regolare e all'insegna della sostenibilità ambientale

8 Novembre 2021

**Lavoro, l'Inps ora sposa il patto tra Curia e Comune**

Il presidente Tullio Lorenzini, a destra, offre il documento al sindaco di Fico. In alto: il sindaco per discutere con gli enti locali per trovare i nuovi cassonetti

IL PATTO PER IL LAVORO  
In appuntamenti per trovare collocazione

**Green**

**Nuovi cassonetti "intelligenti" per la differenziata: 21 tutor al lavoro per aiutare i cittadini**

«Insieme per il Lavoro, un successo»  
*Il bilancio del progetto di Città metropolitana, arcidiocesi e Comune*

**A Fico arriva Luna Farm, il parco divertimenti contadino**

Città Metropolitana | Primo Piano

CITTA' METROPOLITANA: "Insieme per il Lavoro" organizza un seminario sull'utilizzo dei droni

Pieve di Cento: Alleanza Comune - "Insieme per il lavoro" per aiutare i cittadini in cerca di occupazione

"Insieme per il lavoro" debutta con un'impresa formativa nella mostra Ex Africa

## FOCUS: Il decreto dignità e il reddito di cittadinanza

Il 2019 ha visto due importanti mutamenti nel mondo del lavoro: il decreto dignità e il reddito di cittadinanza. Su questi due aspetti ci eravamo proposti nel piano di lavoro precedente approfondimenti specifici e azioni di monitoraggio, in ordine agli effetti che queste misure avrebbero potuto avere sul progetto.

### Il decreto dignità

Il 4 giugno 2019 si è svolto il seminario pensato in collaborazione con Nomisma dal titolo **Gli effetti del “Decreto dignità”:** una prima analisi.

L'incontro ha analizzato i primi riscontri che il decreto dignità ha avuto sul mondo del lavoro nell'area metropolitana bolognese. Ad esso hanno partecipato Nomisma, Regione Emilia Romagna, Città metropolitana e Comune di Bologna, oltre a circa 60 ospiti selezionati tra cui i *partner* firmatari del protocollo IxL. [Qui](#) si può approfondire la tematica.

### Il reddito di cittadinanza

La collaborazione con Inps (anche tramite il progetto [Inps per tutti](#)) ci ha consentito di sapere quante, tra le **1167** persone esaminate dall'ente di previdenza, hanno fatto domanda di reddito di cittadinanza. In totale sono state **404** persone di IxL. Tra queste **404** domande, **156** sono state accolte, **111** sono state respinte, **136** sono le domande sospese. In un caso vi è stata la rinuncia al beneficio.



# INSIEME PER IL LAVORO: IL 2019 IN NUMERI

**1491** sono le persone che si sono iscritte al progetto nel corso del 2019, con una media di circa **124** iscrizioni per ciascun mese. Delle persone che si sono iscritte al progetto **910** si sono presentate al primo

colloquio conoscitivo di IxL. All'esito del colloquio sono risultate in *target* **553**<sup>6</sup> persone, di cui **386** pronte all'inserimento nel mondo del lavoro e **167** non pronte all'inserimento<sup>7</sup>.



Le persone inserite<sup>8</sup> nel mondo del lavoro in questo anno sono state **205**.

**Si può affermare che nel 2019 oltre il 53% delle persone considerate pronte ad un inserimento abbiano ricevuto una proposta di lavoro. La media di inserimenti è pari**

**a 24,4 al mese, più di uno per giorno lavorato dal team IxL, contro un dato 2018 di 14,5 inserimenti mensili**<sup>9</sup>.

Nel 2019 i contratti di assunzione hanno rappresentato il 75% degli inserimenti<sup>10</sup>, e di questi il tempo determinato è stata la tipologia prevalente, pari circa all'**84%** del totale, mentre le assunzioni a tempo indeterminato sono state il **10%**; la parte residua è riferibile a lavoro a chiamata. La diffusione della tipologia dei contratti a tempo determinato, come è noto, è un fattore che caratterizza il mercato del lavoro italiano e che negli ultimi anni ha avuto una vera esplosione: a livello nazionale rappresentano

circa il 77% delle assunzioni totali e l'**85%** di quelle che coinvolgono lavoratori con competenze di basso profilo.<sup>11</sup>

Il lavoro a tempo indeterminato a livello nazionale, rispetto agli inserimenti realizzati da IxL, rappresenta una quota lievemente superiore: **23%** del totale delle assunzioni a livello medio nazionale e **15%** di quelle che coinvolgono lavoratori con competenze di basso profilo, a fronte del **10%** di IxL. La valutazione di questo dato



<sup>6</sup> I candidati in *target* sono coloro che hanno ricevuto un punteggio indicativo compreso tra 11 e 30 punti secondo gli items della L.R. 14/15. Sotto 11 punti sono ritenute persone con profilo forte.

<sup>7</sup> 65 non hanno ricevuto la definizione.

<sup>8</sup> Sia profilo forte che in *target*. Gli inserimenti totali effettuati nel 2019 risultano essere 293, questo perché la stessa persona nello stesso anno può avere sottoscritto più contratti.

<sup>9</sup> Nel 2018 inoltre il 32% degli inserimenti era effettuato tramite Agenzia per il lavoro, nel 2019 solo il 6%.

<sup>10</sup> Il restante 25% è così composto: 22% stage; 2% tirocinio; 1% autoimpiego.

<sup>11</sup> Elaborazioni sui dati riportati in "Il mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata", febbraio 2019, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal.

# 1491

Persone che si sono iscritte al progetto nel corso del 2019

# 910

si sono presentate al primo colloquio conoscitivo di Insieme per il lavoro

Quota delle assunzioni sugli inserimenti nel 2019

# 75%

# 84%

delle assunzioni con modalità a tempo determinato

Pacchetti formativi erogati nel 2019

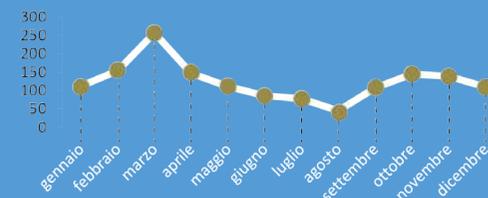
# 243

non può prescindere dalla natura stessa del progetto: i beneficiari, oltre a essere soggetti professionalmente deboli, hanno anche iniziato in molti casi percorsi di inserimento lavorativo che – avviatisi con la nascita del progetto – solo oggi potrebbero maturare in un contratto a tempo indeterminato. A conferma di ciò, nel 2019 la quota relativa dei contratti di lavoro a tempo indeterminato è più che raddoppiata, passando da circa il 4% del 2018 al 10%.

I pacchetti formativi erogati nel 2019 sono stati 243, di cui 33% tra competenze trasversali e bilancio di competenze, il 12% per potenziare la lingua italiana, il 40% per la sicurezza sui luoghi di lavoro e il 15% tecnico-specifica.

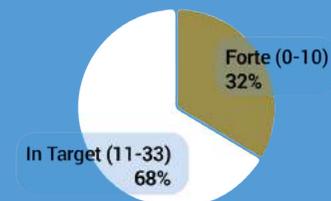
Da inizio progetto gli inserimenti lavorativi realizzati sono 503 per 338 persone.

## MEDIA CANDIDATURE PERVENUTE

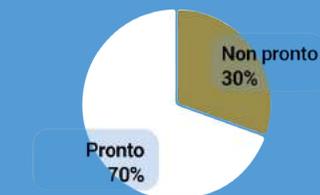


ANNO 2019

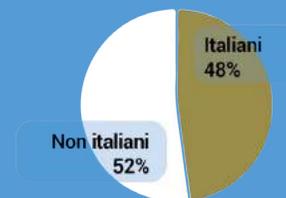
## COLLOQUIATI



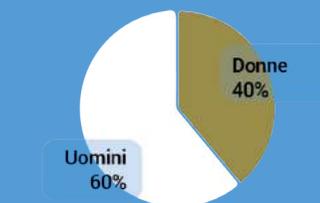
## VALUTAZIONE COLLOQUIATI IN TARGET



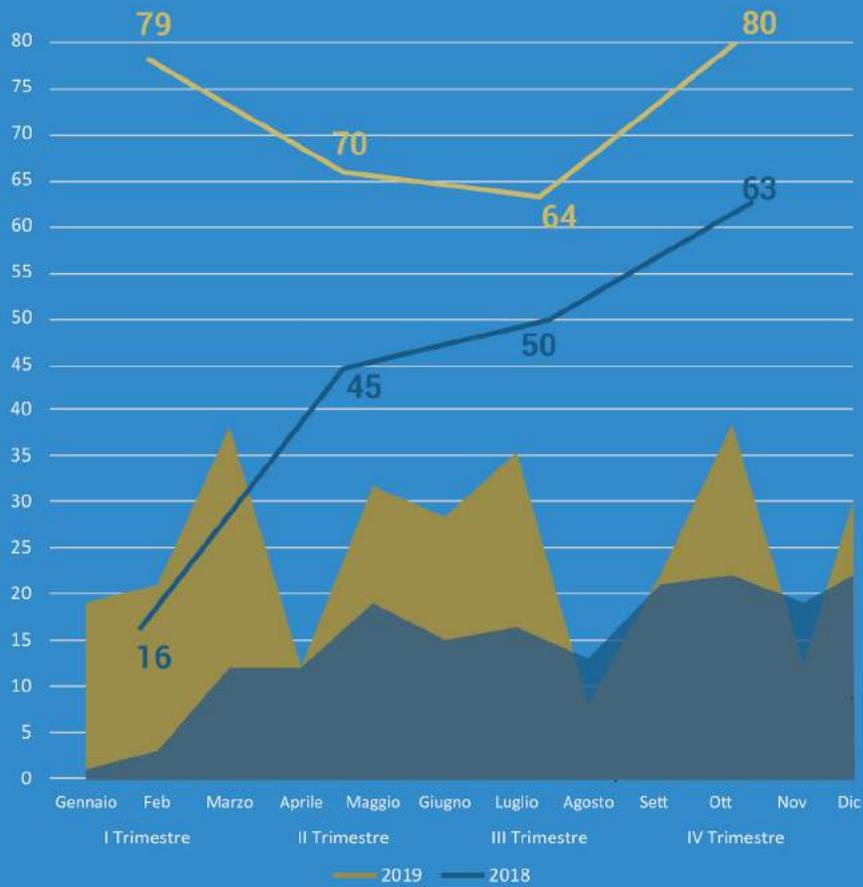
## NAZIONALITÀ COLLOQUIATI IN TARGET



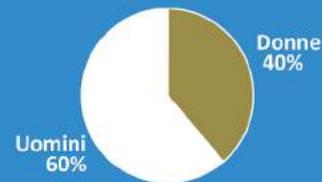
## GENERE COLLOQUIATI IN TARGET



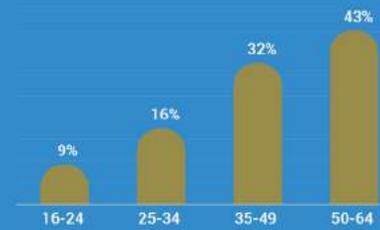
Confronto inserimenti 2018-2019  
Dati mensili e trimestrali



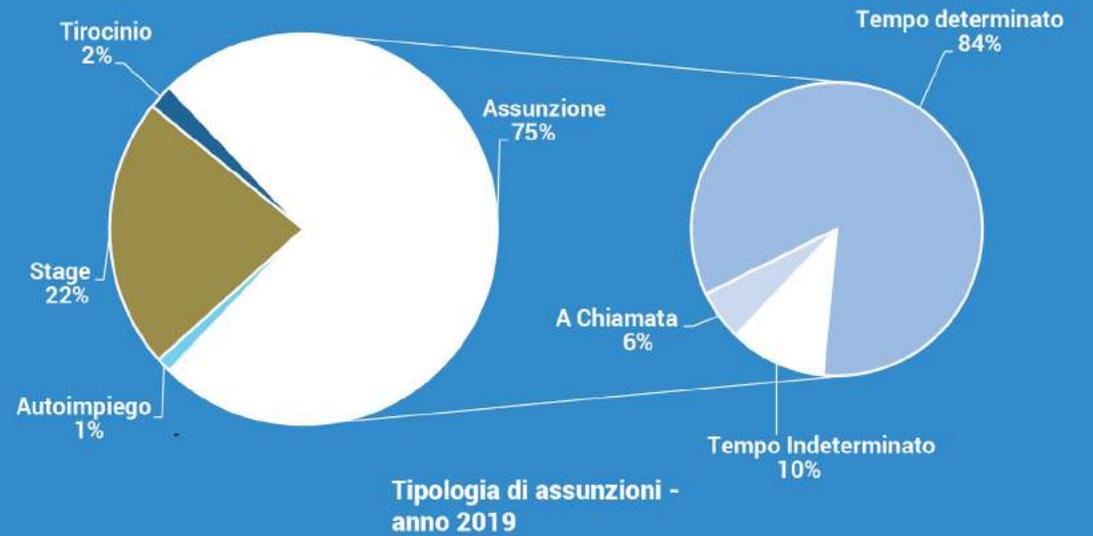
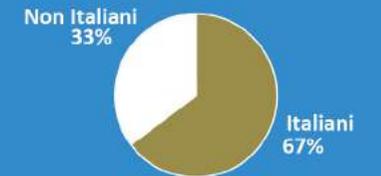
Genere inserimenti



Età inserimenti



Nazionalità inserimenti



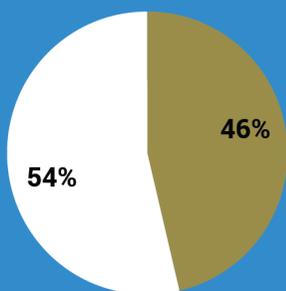
Tipologia di assunzioni -  
anno 2019

**ANNO  
2019**

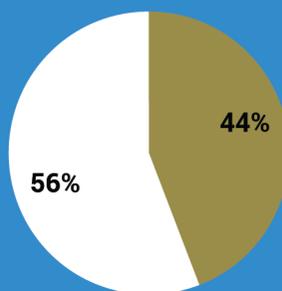
## Il genere

GENERE ■ Maschile ■ Femminile

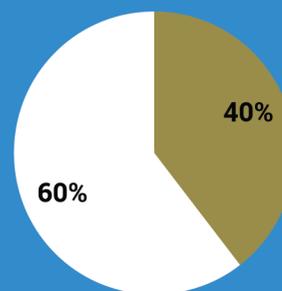
Iscritti nel 2019



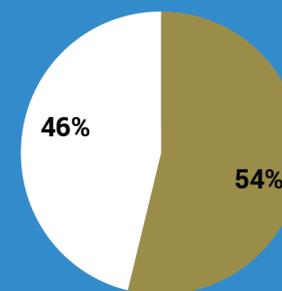
Colloquiati



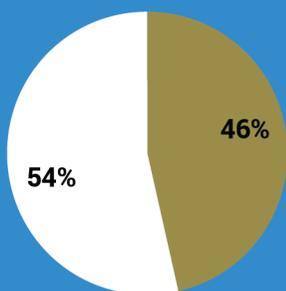
Colloquiati in target



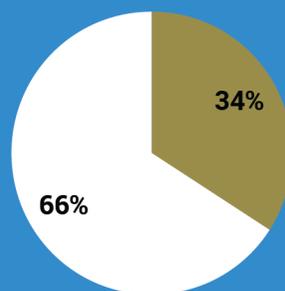
Colloquiati forte



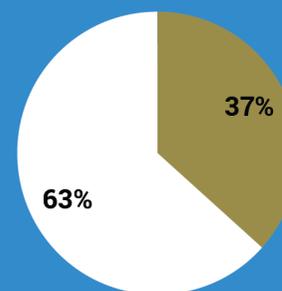
Colloquiati pronti



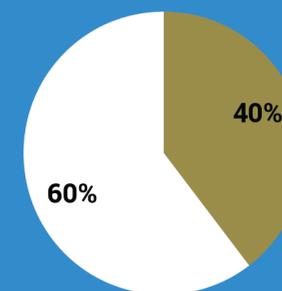
Colloquiati non pronti



Beneficiari formati



Beneficiari inseriti



## FOCUS: le persone uscite dal progetto

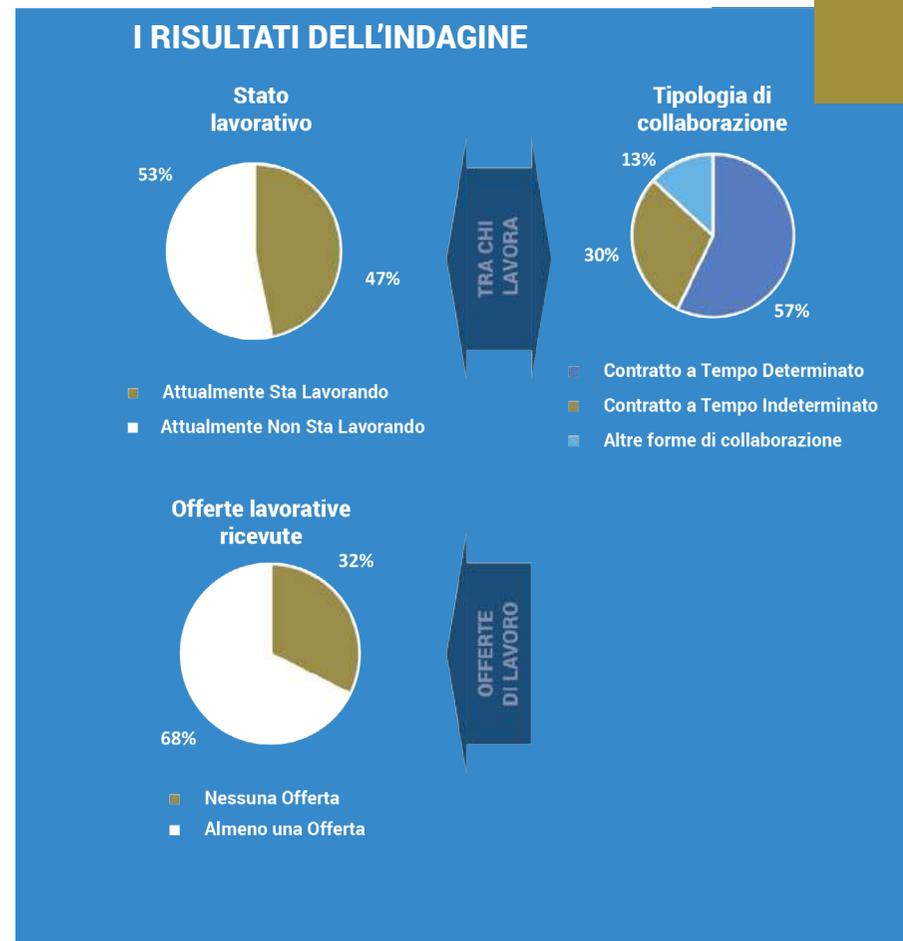
Favorire l'autonomia delle persone è uno degli obiettivi principali del progetto. Pertanto è interessante monitorare i candidati che per motivazioni di diverso tipo non sono più seguiti dal progetto, i cosiddetti "fuori protocollo".<sup>12</sup>

Nei mesi di ottobre e novembre del 2019 è stato inviato un questionario alle persone fuori protocollo, al fine di approfondire la loro condizione lavorativa. Hanno risposto al questionario (vedi infografica) **340** persone su **1114** questionari inviati. Tra coloro che hanno risposto il **47%** (159 persone) sta attualmente lavorando, il **30%** ha un contratto a tempo indeterminato, il **57%** ha un contratto a tempo determinato e il **13%** ha altre forme contrattuali.

Dai questionari inoltre emerge che **230** persone (il **68%**), dopo la candidatura al progetto, hanno trovato almeno un'opportunità lavorativa.

La lettura di questi dati ci conferma la valutazione positiva del progetto.

<sup>12</sup> Sono considerati "Fuori protocollo" coloro che lavorano, gli irreperibili o coloro che non collaborano con il progetto (p.e. non vengono ai colloqui, non rispondono a più di due telefonate fatte in momenti diversi, etc..). Tutte queste persone vengono raggiunte da una mail che chiarisce la loro posizione rispetto al progetto e comunica che - in ogni momento- possono essere reinseriti a fronte di una dichiarata volontà di rientrare nel progetto.



# NUMERO INSERIMENTI

39-4

3

2

1

Dall'inizio del progetto, Ixl è entrato in contatto con **237** imprese: **166** collaborano oggi con Ixl e **97** hanno aderito formalmente al Board contro le **54** di dicembre 2018.

Di seguito si elencano le imprese rispetto al numero di assunzioni di beneficiari Ixl.

Cooperativa Sociale La Fraternità	39
Yoox Net-A.Porter Group Spa	20
Sicuritalia Spa	13
Vrm Spa	12
Cms.Cultura	11
Rekeep Spa	10
Piquadro Spa	8
Felsinea Ristorazione Srl	7
Bo-Link Soc. Cons. A R.L.; Ecipar Bologna	6
Lavoropiu' (Camst Soc. Coop. A R.L.); Sa.Ca. Coop. A R.L./ Bo-Link Soc. Cons. A R.L.	5
Bologna Welcome Srl; Felsinae Thesaurus; Ducati Motor Holding S.P.A.	4
Asterix Soc. Coop.; Ca' De Zecchini Società Agricola; Edil Paint Srl; Gd Srl Ipermercato Conad – Centro Commerciale Vialarga; Gruppo Essepiente Villaggio Della Salute; Ips (Control Service Srl); Ips (Even); Tribunale Di Bologna	3
Adecco – Yougenio; Antonio Zamperla Spa; Camst Soc. Coop. A R.L.; Cooperativa Fanin; Ecipar (Biancospino); Ecipar (Yomax); Fondazione San Petronio Onlus; Gi.Zeta Srl; Giacomo Brodolini Soc. Coop. A R.L.; Ips (Ctr Mediazione); Ips (Scuola Rosa Luxemburg); Is (Vicini D'istanti); Nazareno Work Soc. Coop.; Nupi; Palazzo Di Varignana; Parrocchia S. Giovanni Battista (Vite E Tralci); Tenuta Bonzara; Virtual Coop Coop. Soc. Onlus	2
Acli (Acli); Acli (Tipografia); Adecco (Azienda Metalmeccanica); Alessandro Arfasatti; Autoimpiego - Commercio Fiori Veri E Di Carta; Autoimpiego – Estetista; Beata Vergine Delle Grazie; Bologna Est Srl; Ca.Bi Srl; Casa Franciscana - San Leonardo Da P.M.; Città Metropolitana; La Venenta Coop. Soc. Onlus; Commercialista; Conad; Coop Facchini E Servizi Molinella Soc. Coop.; Cooperativa Sociale Piazza Grande; Cooperativa Sociale Quadrifoglio; Cps Farmaceutici; Ecipar (Agenzia Dany); Ecipar (Asterix); Ecipar (Puliluc Imola); Edicolante – Passarini Ivan; Elledi Costruzioni; Eurhotel; Fomal; Gomito A Gomito - Coop. Soc. Siamo Qua; Gruppo Pam; Impastami; Impresa Di Pulizie Mani Di Fata Service Srl; Ingredienti Italia S.R.L.; Ips (Agenzia Interinale); Ips (Altero); Ips (Assotech); Ips (Autonomo); Ips (Azienda Castelfranco); Ips (Azienda Vignola); Ips (Cei); Ips (Eurostreet); Ips (Hamburgeria Via Zamboni/Santo Stefano); Ips (Ist. Zooprpfilattico Palermo); Ips (Lepida); Ips (Soc. Sportive); Katik Srl; Lavoro Piu' (Camst Soc. Coop. A R.L.); Lavoro Piu' (Car-Bo); Lavoro Piu' (Fortitudo Pallacanestro Bologna 103 S.S.D. A R.L. ); Lavoro Piu' (Gerist Ricevimenti Srl); Lavoropiu' (Fortitudo Pallacanestro Bologna 103 S.S.D. A R.L. ); Lavoropiu' (Gamberini Amalia E Sas); Lavoropiu' (Gemos Soc. Coop.); Lavoropiu' (L'operosa Soc. Coop. A R.L.); Metalcastello Spa; Mp Store Snc Di Pasquali Piero E C (Formart); Mygrants (La Scuderia S.R.L.); Mygrants (Mygrants S.R.L.); Mygrants (Well-Done S.R.L.); Nazareno Coop. Soc. / Nazareno Work Soc. Coop. Soc.; Officina Italia; Op Kiwi Sole Soc. Coop. Agr. / Azienda Agricola F.Lli Spreafico; Open Group Coop. Soc.; Pasticceria S. Isaia; Patti Di Collaborazione (Labas); Pony Club Fiorello Del Pradazzo Asd; Privato (Acli); Puliluc Imola (Ecipar); Savena Medical Service (Ecipar); Sconosciuta; Scuola Santa Giuliana; Silea; Skira Editore Spa; Studio Colasante; Supermercato Edera Srl; Vittori Venenti Gian Pietro E Luca Società Agricola; Working Bo Soc. Coop.; Yomax (Ecipar)	1

# DELLE IMPRESE



L'elenco completo e aggiornato delle imprese può essere consultato sul sito [www.insiemeperilavoro.it](http://www.insiemeperilavoro.it)

# PROGETTI DI INNOVAZIONE SOCIALE 2019: I NUMERI

<b>39</b>	TOTALE PROGETTI PERVENUTI
<b>14</b>	NON PROSEGUITI <sup>13</sup>
<b>25</b>	SELEZIONATI
<b>4</b>	IN CORSO DI ACCOMPAGNAMENTO
<b>8</b>	VALUTATI POSITIVAMENTE DAL COMITATO DI VALUTAZIONE
tra questi	
<b>4</b>	FINANZIATI
<b>4</b>	ACCOMPAGNATI
<b>9</b>	IN STAND BY

I progetti hanno sinora dato luogo a **9** stage attivati in **6** progetti sociali e **10** *partnership* attivate sul territorio.

Si è verificato in questi primi due anni di progetto che l'accompagnamento strategico da parte del team di IxL a queste realtà è spesso prolungato nel tempo, in quanto si rilevano aspetti di criticità dal punto di vista del *management* e della gestione organizzativa: spesso, infatti, le difficoltà riguardano non il fabbisogno economico ma il *business model*, processi di organizzazione interna, scarsità di competenze, mancanza di visione e strategia di lungo periodo.

<sup>13</sup> I progetti non proseguiti sono quelli che durante la fase propedeutica all'accompagnamento sono stati valutati non in linea con gli obiettivi di IxL.



EUROPEAN ENTERPRISE PROMOTION AWARDS 2019

HELSINKI, FINLAND

# PROGETTI DI AUTOIMPIEGO 2019: I NUMERI

<b>82</b>	TOTALE PROGETTI PERVENUTI
<b>61</b>	NON PROSEGUITI
<b>21</b>	SELEZIONATI
<b>11</b>	AVVIATI E IN CORSO DI MONITORAGGIO
<b>7</b>	IN CORSO DI ACCOMPAGNAMENTO
<b>3</b>	IN STAND BY
<b>54K Euro</b>	TOTALE FINANZIAMENTI EROGATI

## Caratteristiche proponenti

Italiani	66%
Stranieri	33%
Donne	45%
Uomini	55%
Profili forti <11	46%
Profili deboli >11	53%

Nel corso del 2019 è stato introdotto un nuovo metodo di preselezione dei progetti di autoimpiego: dopo l'invio del relativo modulo online, il beneficiario già iscritto al progetto e con profilo debole (punteggio sopra 11), dovrà sostenere un colloquio di approfondimento con un operatore di IxL, il quale analizzerà più nel dettaglio la situazione di fragilità del beneficiario in relazione ad un possibile avviamento di un progetto imprenditoriale.

In questo modo è stato ulteriormente perfezionato il processo di selezione dei progetti di autoimpiego da inserire nel percorso di accompagnamento.

# OBIETTIVI 2020



## **L'OBIETTIVO PRINCIPALE DI INSIEME PER IL LAVORO: IL PLACEMENT**

IxL ha come scopo principale quello del *placement* dei beneficiari in aziende che collaborano con il progetto.

L'obiettivo primario del placement fa sì che IxL operi in un campo diverso da quello dei servizi di *welfare*; e così il tema della responsabilità sociale d'impresa è declinato attraverso gli inserimenti effettuati ogni giorno.

Un altro aspetto caratteristico di IxL è quello di programmare le sue attività a partire dalle richieste che nascono in seno alle imprese e, sempre su queste esigenze, si conforma l'attività

di formazione e l'attivazione di stage e tirocini, pianificati sempre come attività propedeutica a una futura assunzione.

A fronte di questa strategia di azione si tracciano le attività da ottimizzare nel corso del 2020.



## LE IMPRESE, LE AGENZIE PER IL LAVORO E IL MATCHING

La solidità organizzativa del progetto consente oggi di ampliare ulteriormente la platea delle aziende con cui collaboriamo: da un lato valorizzando ulteriormente la collaborazione con le organizzazioni firmatarie del Protocollo del 2017, dall'altro iniziando ad attivare relazioni con aziende di minori dimensioni.

L'affinata collaborazione con gli uffici *human resources* consente di comprendere meglio le richieste di personale e le loro specifiche esigenze. Per tali motivi nel 2020 la profilazione dei candidati e

l'abbinamento a monte con eventuali posizioni richieste o ricorrenti potrà avvenire già nelle fasi immediatamente successive al primo colloquio, con ciò riducendo i tempi di ricerca e selezione. Contemporaneamente sarà possibile proporre candidati anche in assenza di *vacancies*, confidando che la figura indicata possa comunque essere d'interesse per l'azienda. Questi e altri meccanismi di profilazione (principalmente tramite l'attività esperita dal gestionale oggi rinnovato) potranno aumentare e migliorare il quoziente tra profili richiesti e *curriculum vitae* inviati alle aziende.

Sempre nel campo delle relazioni industriali con le imprese del Board si approfondirà il tema di eventuali agevolazioni nel campo della fiscalità locale.

Nel 2020 inoltre dovrà essere consolidato il rapporto con alcune delle Agenzie per il lavoro che, a differenza del 2018, nel 2019 hanno contribuito in modo minore agli inserimenti lavorativi.

L'anno che si avvia si caratterizza per un'importante novità per quanto concerne il *matching*: nel corso del 2019 il Comune di Bologna è stato accreditato

da Anpal all'attività d'intermediazione di lavoro. Ciò consente alla parte pubblica, che ha il coordinamento del progetto, un maggior affiancamento al gruppo di lavoro che fino ad oggi si è occupato di ricerca e selezione. Il miglioramento nella selezione dei profili inviati alle aziende, anche illustrando i motivi di determinate scelte, è un obiettivo importante per il 2020. Il raggiungimento di tale scopo è oggi più agevole: oggi è più chiaro l'apporto che il Fondo lavoro della Diocesi di Bologna può dare alle persone considerate non pronte al mondo del lavoro le quali, pur trovando una risposta dal progetto, non verranno immediatamente traggiate in azienda. In questi casi saranno proposti infatti specifici percorsi di *empowerment* per le persone più fragili. Da ultimo un ulteriore approfondimento da svolgere riguarderà la collaborazione con eventuali piattaforme digitali che si occupano di lavoro.

Sempre sul lato dei beneficiari è condiviso il bisogno di approfondire maggiormente la loro conoscenza sotto un aspetto qualitativo, a tal proposito è in via di definizione una collaborazione con l'Istituto Carlo Cattaneo per un'indagine che consideri – a partire dai dati di monitoraggio del progetto – quali “profili” si rivolgono a Ixl.



## **PROGETTI DI INNOVAZIONE SOCIALE 2020**

Per quanto riguarda la tipologia di organizzazioni selezionate ci aspettiamo nel 2020 di ampliare lo spettro di azione anche grazie alla promozione e comunicazione dei progetti di innovazione sociale nel territorio.

La promozione e comunicazione delle opportunità di accompagnamento e finanziamento da parte di IxL per progetti di innovazione sociale va rafforzata al fine di ottenere un incremento delle candidature e aumentare l'impatto delle attività. In questa direzione è stata proposta una *call* già nel mese di gennaio 2020.

Rispetto ad alcuni criteri di selezione sarà reso più flessibile l'obbligo di inserimento lavorativo, proprio perché verranno considerate le ricadute positive indirette in merito all'inclusione socio-lavorativa dei soggetti "fragili" già presenti nei progetti. Il consolidamento e la regolarizzazione dei lavoratori "fragili" già presenti nel progetto (anche se non iscritti nella nostra banca dati) verranno considerati inserimenti di IxL. Obiettivo è quindi quello di consolidare queste realtà, permettere loro di organizzare il lavoro, potenziare il mercato e la loro struttura interna per dare opportunità di lavoro alle persone coinvolte che sono spesso in situazioni di disagio.



## **AUTOIMPIEGO 2020**

Nel corso del 2019 sono stati ampiamente rispettati gli obiettivi quantitativi previsti nel precedente piano di lavoro (presa in carico di almeno 25 nuovi progetti e avviare almeno il 20% - 5 nuove imprese); per il 2020, grazie anche alle nuove modalità di preselezione, si prevede di mantenere il numero medio di progetti presi in carico e di nuove imprese avviate.



## FORMAZIONE

Grazie al lavoro svolto in ordine alla definizione dei progetti formativi che IxL finanzia, è oggi chiaro che la formazione deve essere: **breve, finalizzata all'inserimento lavorativo, con un rischio economico condiviso anche dal soggetto che propone l'attività.**

A tal proposito l'acquisizione della patente CQC (**Irecoop**), l'acquisizione di competenze specialistiche in ambito di pulizie e servizi per ristoranti ed alberghi (**Ecipar**), l'acquisizione di competenze in ambito OSS (**Seneca**), sono tutte attività che – non complesse almeno nelle loro mansioni base – possono essere apprese facilmente da molti e in poco tempo forniscono alta *employability*.

IxL, oltre a riproporre attività come quelle segnalate, ricerca progetti formativi che si connotino per l'alta percentuale di inserimenti finali.



## AZIONI DI DISSEMINAZIONE

Le azioni di rete e disseminazione che IxL conferma per l'anno in corso sono diverse e numerose. Da un lato si immaginano almeno due seminari pubblici a tema *Diversity and Inclusion* (si ipotizza un incontro sul gap generazionale ed uno proprio sulla capacità inclusiva dimostrata da IxL), dall'altro si conferma la necessità di momenti di *networking* con le aziende del Board sulla falsariga di quello proposto nel maggio 2019. Per il 2020 sono già programmate altre iniziative tra cui: la Fiera del lavoro in Appennino richiesta sia dal territorio sia dalle aziende e un evento nazionale previsto a marzo sul tema "Protocollo appalti". Si conferma, infine, la partecipazione a premi ed eventi come quello previsto per l'11 settembre 2020 promosso da Newton e Global Inclusion e, sempre a settembre, Farete.



## LA FIERA DEL LAVORO METROPOLITANA

Nel 2020 IxL vuole farsi promotore di una grande iniziativa tra le imprese e i cittadini al fine di promuovere l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro sul nostro territorio, che richiami le fiere del lavoro che altre grandi città come Roma, Firenze e Milano ciclicamente propongono.

L'idea, con la collaborazione degli enti *partner* e la definizione di un gruppo di lavoro, è quella di promuovere una o due giornate di incontro tra cittadini e imprese, seguendo la sperimentazione già fatta nel 2018 sempre in un'ottica di area vasta. Resta intesa la disponibilità a collaborare con fiere del lavoro che si attivano sul territorio bolognese a livello di Unione o di Comune.



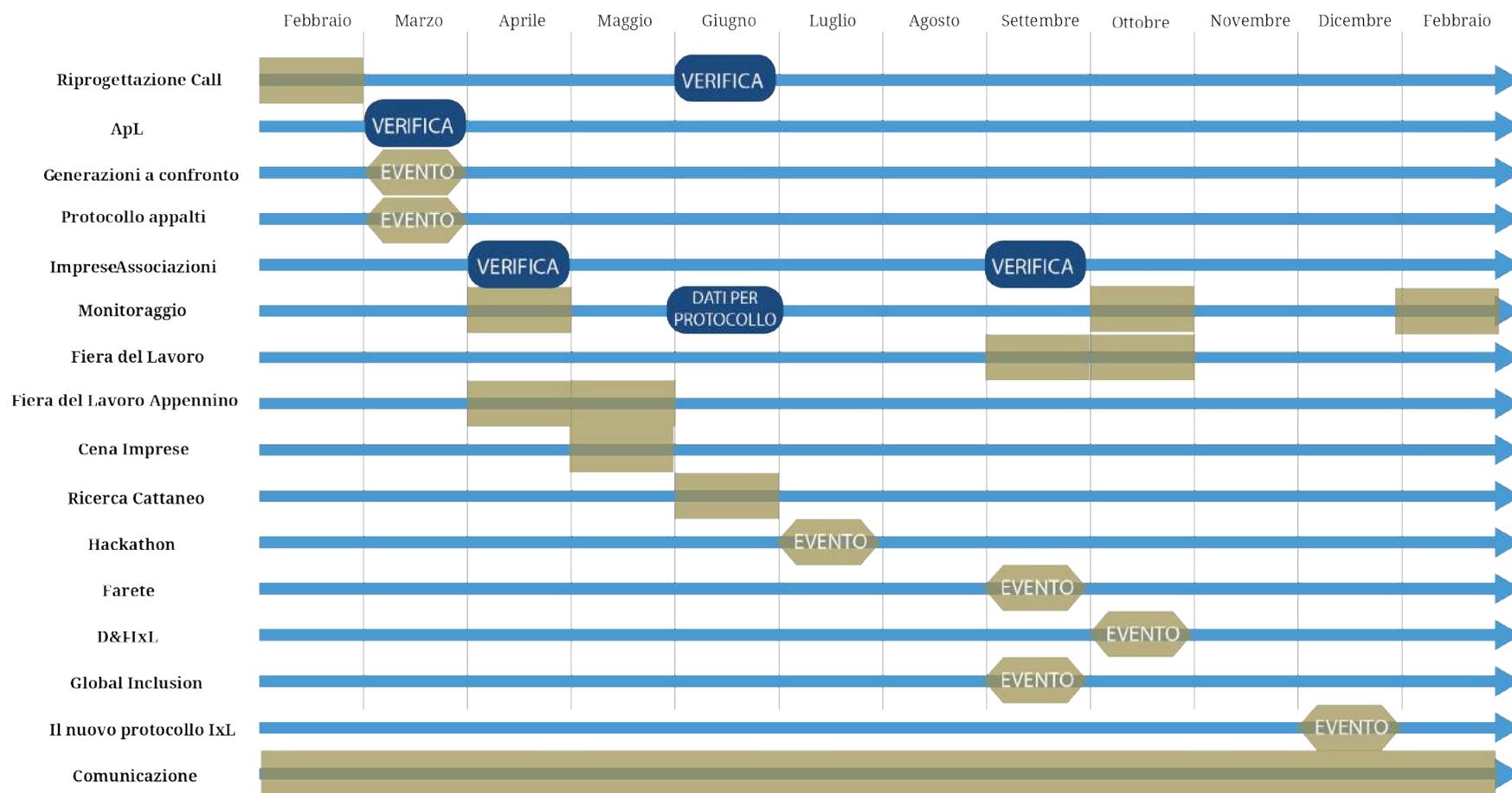
## INSIEME PER IL LAVORO DOPO MAGGIO 2021

L'ultimo paragrafo di questo capitolo guarda al futuro. Il protocollo di IxL siglato nel maggio 2017 termina nel maggio 2021; visti i positivi risultati del progetto si assume come obiettivo del Tavolo di Coordinamento la definizione entro l'anno in corso delle modalità di prosecuzione del progetto anche al fine di facilitare le attività di programmazione.

A supporto di tale valutazione si programmerà nel secondo semestre del 2020 un'azione specifica di monitoraggio e verifica sui risultati del progetto, propedeutica alla nuova progettazione.



# PRINCIPALI OBIETTIVI 2020 SULL'ASSE DEL TEMPO



# APPENDICE: IL TARGET E IL FLUSSO DI LAVORO

## IL TEAM DI LAVORO E L'ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

In questo paragrafo si riporta il flusso di lavoro tra le diverse comunità professionali coinvolte nel progetto. Pur se trovare una dinamica condivisa di lavoro non è stato semplice, nel 2019 sono stati stilati un organigramma di progetto e un flusso di lavoro.

Accanto ad un lavoro di *design* del servizio, per consolidare lo spirito di gruppo e la condivisione degli obiettivi, tutto il team di IxL ha partecipato a tre giorni di formazione e *team working* coordinati da un'esperta del settore.

## DEFINIZIONE DEL TARGET



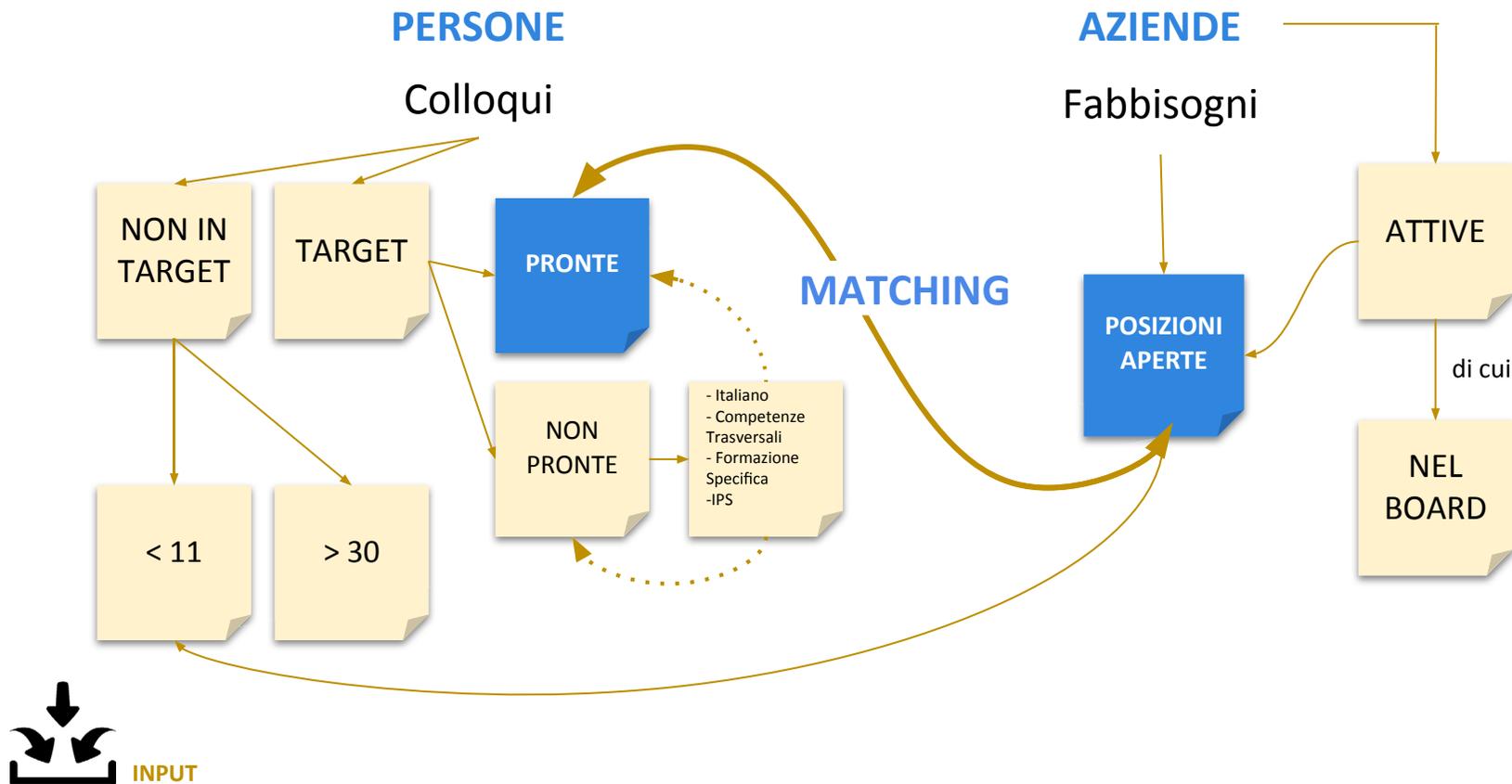
Il progetto si rivolge fin dall'inizio principalmente al *target* indicato nella colonna centrale a cui, dal 2020, potranno essere anche ricondotti candidati che, pur appartenendo alla categoria fuori *target* "forti", presentano taluni elementi che il progetto ritiene li faccia ricadere nel *target*.

L'esperienza di questi primi anni ci dice che gli inseriti sono nel 55% dei casi appartenenti alla categoria fuori *target* forti/pronti dove la selezione si attiva solo se nel *target* non sono presenti profili adatti.

Inizialmente, inoltre, non erano previsti percorsi dedicati alle persone forti/non pronte, oggi per queste persone sono allo studio percorsi formativi *ad hoc*.

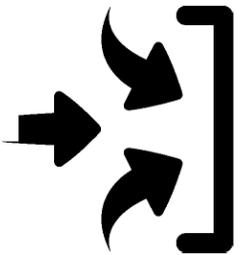
Accanto al processo di lavoro è stato implementato, migliorato e reso più adeguato alle finalità del progetto il gestionale in uso agli operatori. I miglioramenti apportati al gestionale consentono non solo di rispondere in modo più consono agli obblighi normativi in materia di *privacy* ma rendono più veloce, efficace ed efficiente il sistema di selezione e incontro tra domanda e offerta di lavoro. Nel 2020 obiettivo interno è quello di stabilizzare la piattaforma di lavoro e trarre un buon uso del gestionale.

Si riporta in seguito il flusso di lavoro che riassume per tappe le attività svolte quotidianamente dal team di IxL.

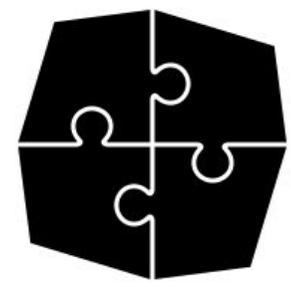


**AZIENDE**  
Fabbisogni

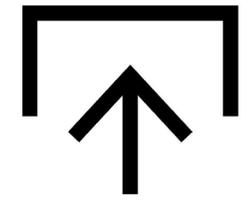
**PERSONE**  
Colloqui



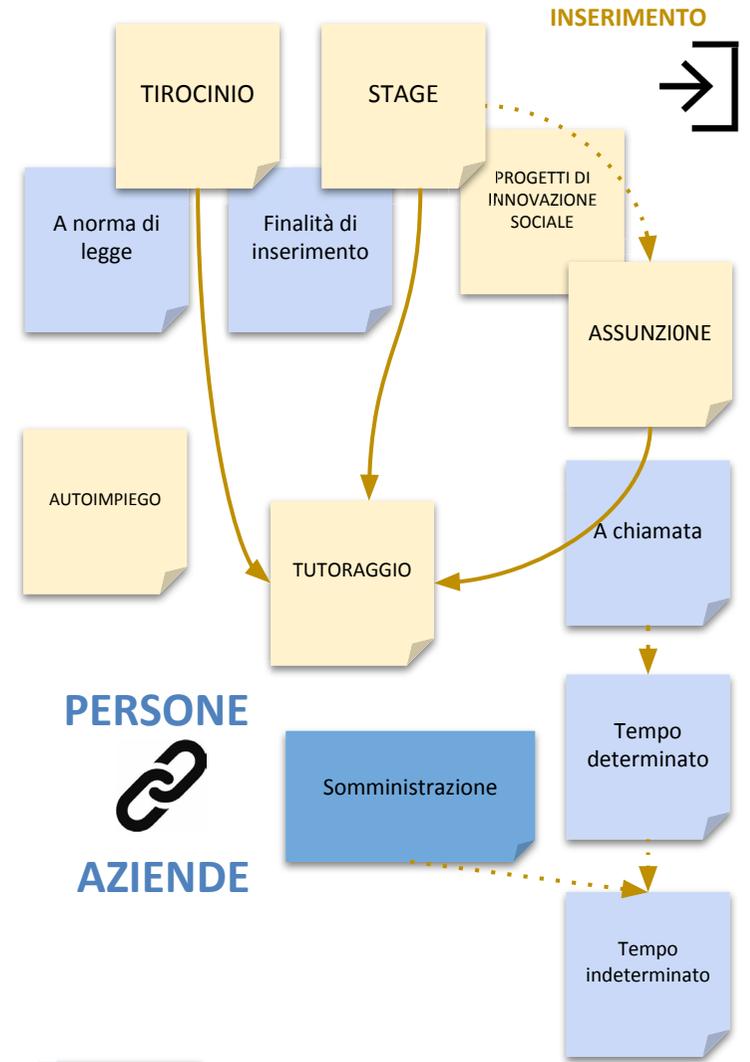
**INPUT**



**MATCHING**

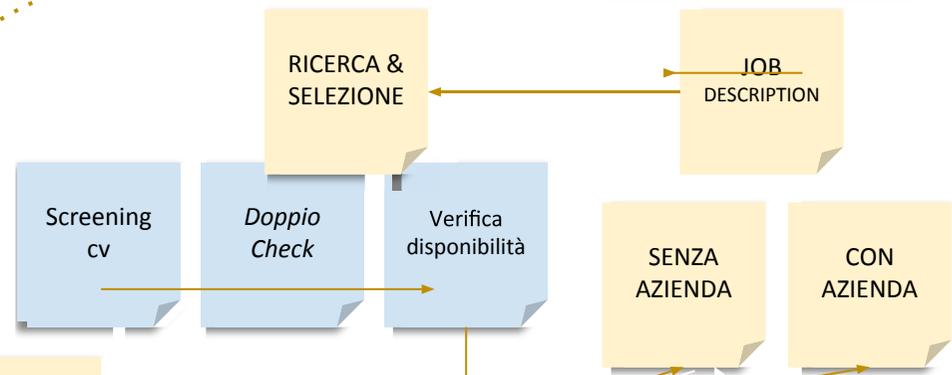


**INSERIMENTO**



**Persone pronte**

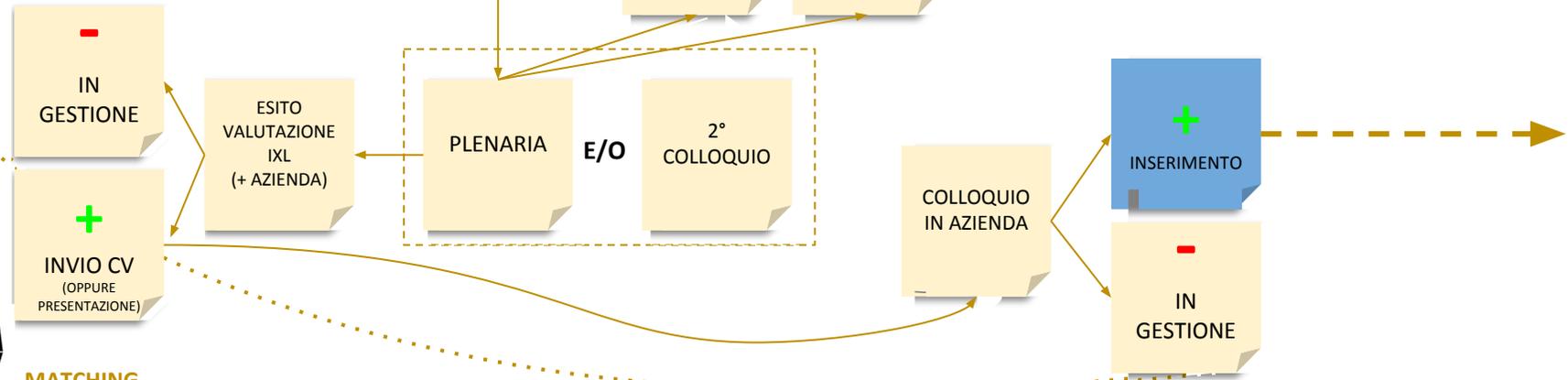
**Posizioni aperte**



**PERSONE**



**AZIENDE**



# NOTE

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



# CONTATTI

[www.insiemeperillavoro.it](http://www.insiemeperillavoro.it)

[segreteria@insiemeperillavoro.it](mailto:segreteria@insiemeperillavoro.it)