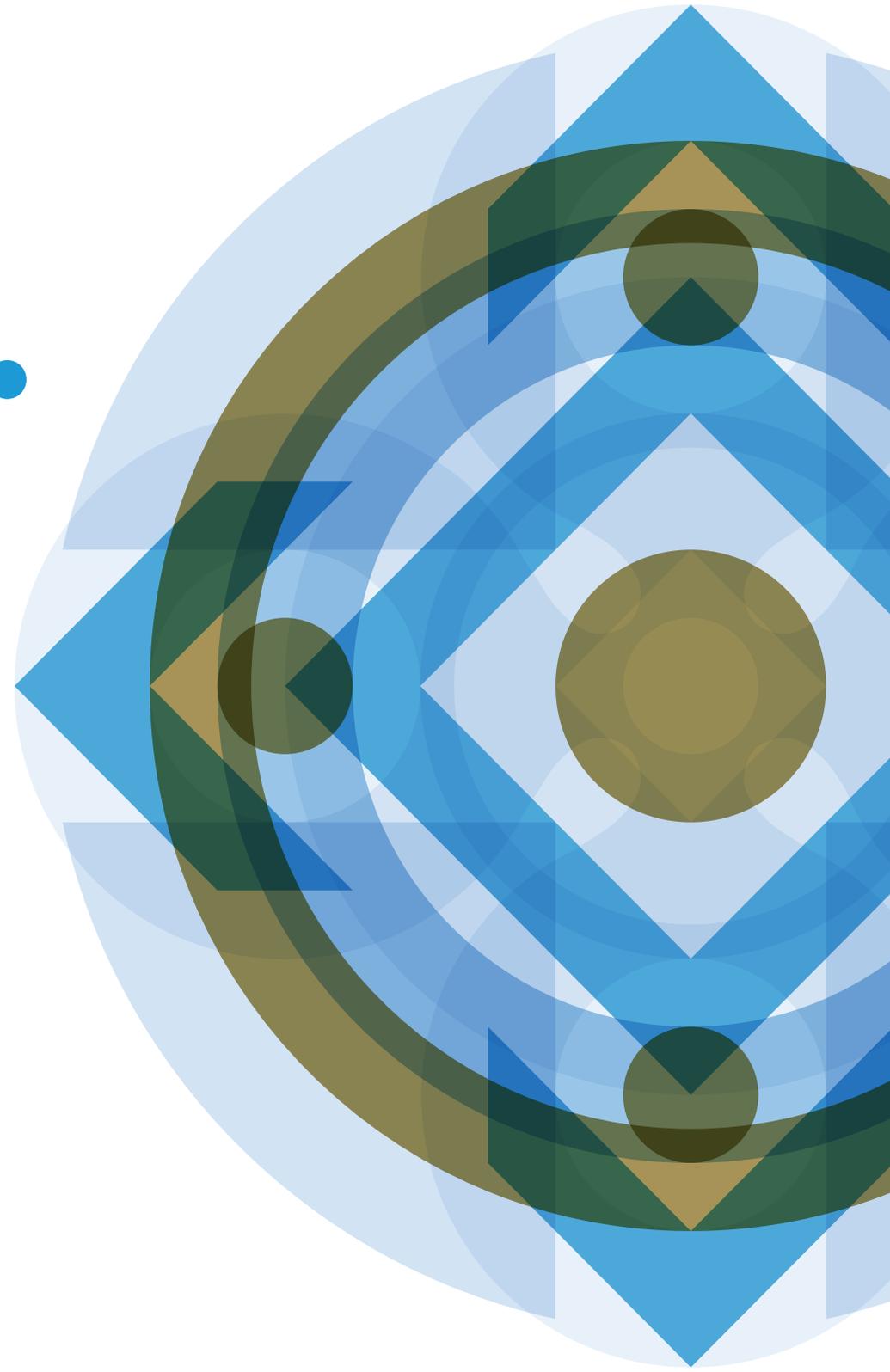


# Insieme per il lavoro.

## La parola alle imprese

Report dell'evento del 5 ottobre 2017,  
nel quale si è condiviso il futuro del progetto  
con più di 100 rappresentanti  
del mondo economico.



Insieme per il lavoro  
è Bologna



Comune di Bologna



CITTÀ  
METROPOLITANA  
DI BOLOGNA



urban  
center  
bologna

# Indice

**1. Obiettivi del progetto** ..... 3

**2. L'evento** ..... 5

**3. Numeri e analisi delle risposte** ..... 8

3.1 Lavoro e soggetti con fragilità

3.2 Formazione e giovani

3.3 Formazione e adulti

**4. Conclusioni** ..... 26



# 1. Obiettivi del progetto

*Insieme per il lavoro* è un'alleanza tra il **Comune di Bologna, Città metropolitana** e l'**Arcidiocesi di Bologna** per il sostegno dell'inserimento nel mondo del lavoro, dipendente o imprenditoriale, di persone in condizione di **fragilità**.

Utilizzando le risorse e le reti di competenze già esistenti, il progetto crea percorsi con effettivi sbocchi lavorativi attuando nuove pratiche di cooperazione orizzontale con l'obiettivo di massimizzare il reinserimento delle persone fragili nel mondo lavorativo.

Il 22 maggio 2017 è stato sottoscritto il Protocollo a cui hanno aderito le associazioni di impresa e le organizzazioni sindacali: Alleanza delle Cooperative Italiane Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese di Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna, Confindustria Emilia Area Centro, CGIL Bologna, CISL area metropolitana bolognese , UIL Bologna.

# 1. Obiettivi del progetto

Rivolghiamo la nostra attenzione in particolare alle persone che hanno subito i gravi effetti della crisi economica, per le quali l'espulsione dal mondo lavorativo rappresenta una china da cui è difficile risalire per una serie di fattori di contesto o personali.

Particolare attenzione vogliamo prestare a:

- giovani disoccupati in condizioni economiche e sociali problematiche
- adulti disoccupati e in difficoltà economica

Il progetto agisce su:

- lavoro e formazione, con azioni volte a integrare le forme di sostegno quali i tirocini formativi e gli altri strumenti per il reinserimento lavorativo
- autoimprenditorialità, tramite azioni di accompagnamento
- co-progettazione bandi

Il testo del Protocollo è disponibile sul sito **[www.insiemeperillavoro.it](http://www.insiemeperillavoro.it)**

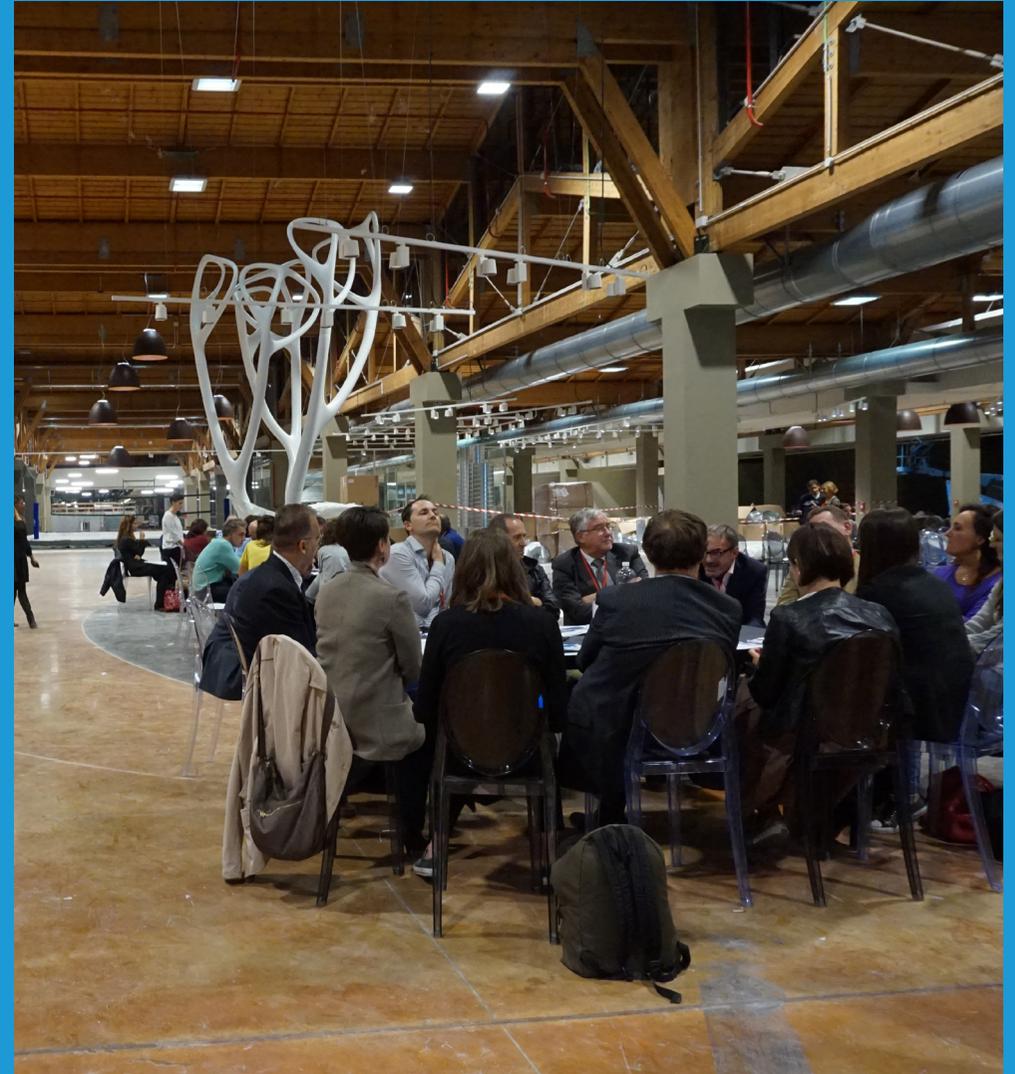
## 2. L'evento



## 2. L'evento

Il 5 ottobre 2017 si è svolto il primo incontro di *Insieme per il lavoro* presso la sede del parco agroalimentare FICO Eataly World; hanno partecipato **130 rappresentanti di imprese**, associazioni di categoria e terzo settore, prima con una sessione frontale e poi con 11 tavoli di lavoro.

È grazie alle imprese che il progetto può concretizzarsi; esse sono le interlocutrici chiave del progetto: rappresentano i fabbisogni formativi e lavorativi, sono antenne sui trend in atto e detengono esperienze e conoscenze.



## 2. L'evento

Le imprese, nel corso dell'incontro, sono state coinvolte in tavoli di lavoro in cui focalizzare tematiche e favorire lo scambio di idee, grazie alla collaborazione dell'Ufficio Immaginazione Civica di Urban Center Bologna.

Delle 130 aziende rappresentate in plenaria 80 hanno lavorato nei gruppi: partendo dallo stimolo di un questionario comune, hanno raccontato e proposto buone pratiche e punti fermi sui temi dell'inserimento lavorativo, accompagnamento, formazione, relazione scuole-aziende. La modalità di lavoro e i soggetti coinvolti sono espressione della volontà nel protocollo di costituire un *board* di imprese, *expertise* con cui co-progettare bandi a sostegno dell'imprenditorialità e strumento di coinvolgimento delle realtà economiche che, con diverse modalità e a diversi livelli, intendono diventare parte attiva della comunità di *Insieme per il lavoro*.

### 3. Numeri e analisi delle risposte

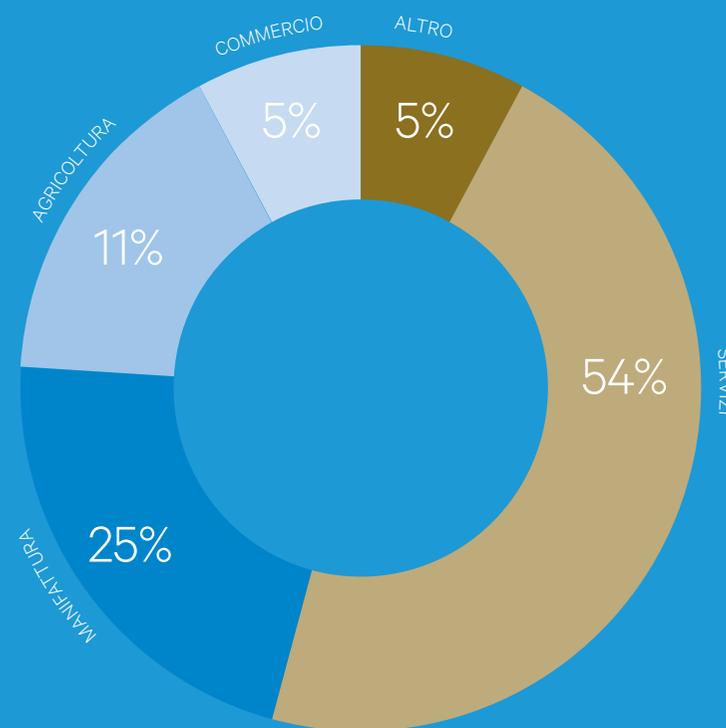


### 3. Numeri e analisi delle risposte

#### Settore di riferimento dell'azienda

Su 83 risposte ricevute il 54% dichiara di appartenere al settore dei servizi, il 25% dichiara di appartenere al settore manifatturiero, l'11% è del settore agricolo, il 5% dichiara di fare parte del settore del commercio.

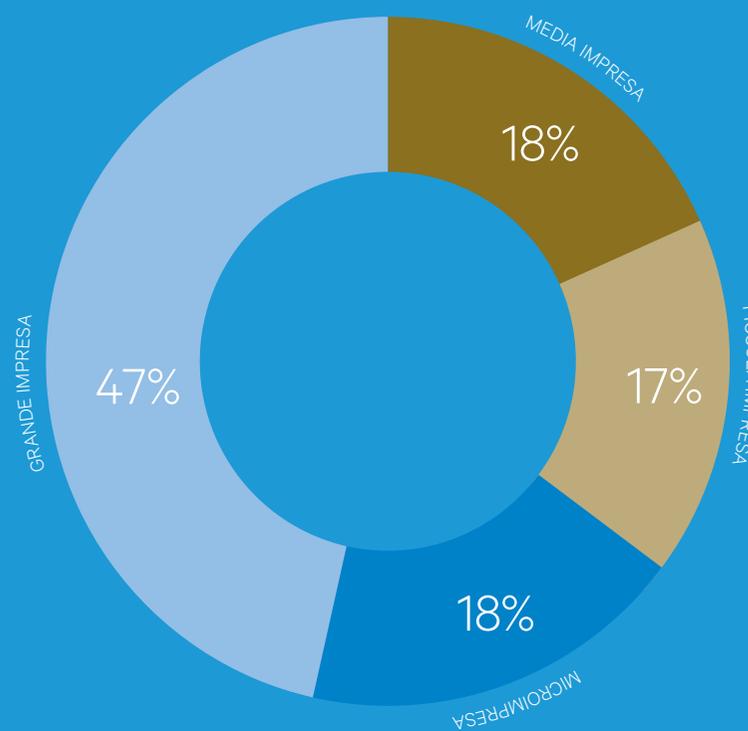
Infine il 5% dei rispondenti rientra nella categoria altro.



### 3. Numeri e analisi delle risposte

#### Dimensioni

Le imprese di grandi dimensioni sono la maggior parte, circa la metà dei partecipanti. La restante platea era composta da media, piccola e micro impresa, numericamente equivalenti.



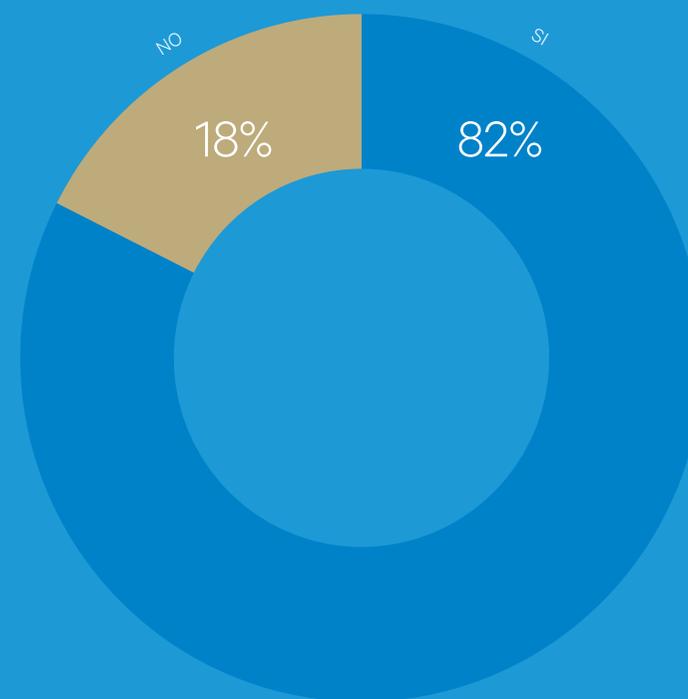
### 3. Numeri e analisi delle risposte

#### Appartenente a un'associazione di categoria?

Su 73 risposte, 60 dichiarano di appartenere ad una o più associazione di categoria.

Ascom	<b>4</b>
Cna	<b>9</b>
Confcooperative	<b>8</b>
Confesercenti	<b>2</b>
Confindustria Emilia Centro	<b>24</b>
Legacoop	<b>13</b>

Sono inoltre menzionate altre associazioni, quali:  
Cia, Uil, Assolavoro, Utilitalia, Agci.



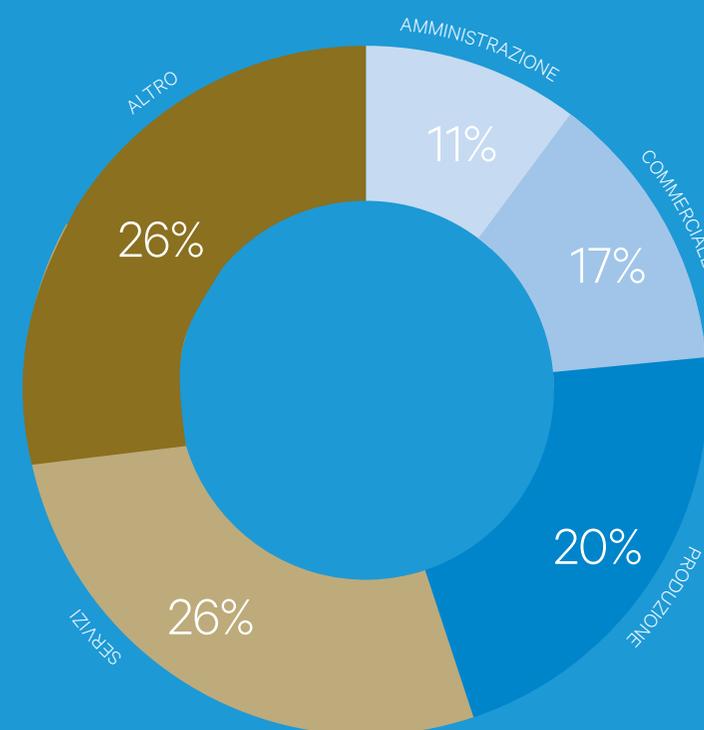
## 3.1 Lavoro e soggetti con fragilità

### Quali sono i profili professionali che maggiormente cerca la sua impresa?

La domanda è a risposta multipla, una stessa azienda ha potuto esprimere più preferenze.

Com'è possibile verificare dal grafico, su 81 risposte, il 26% delle aziende dichiara di ricercare figure nell'area dei servizi, in particolare con competenze professionali nelle funzioni: informatica, logistica, manutenzione, e servizi alla persona.

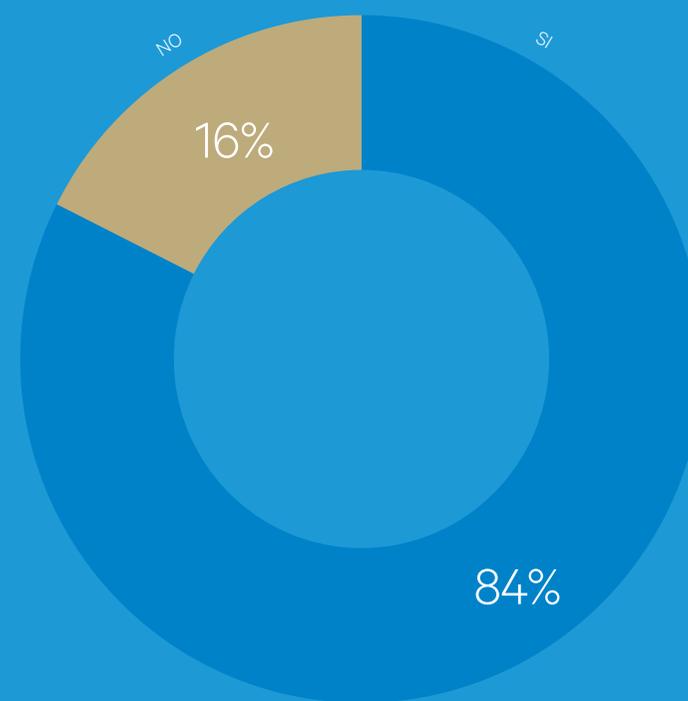
informatica	<b>12</b>
logistica	<b>7</b>
manutenzione	<b>7</b>
pulizia	<b>8</b>
ristorazione	<b>8</b>
socio-sanitario	<b>7</b>



## 3.1 Lavoro e soggetti con fragilità

### L'impresa attiva o ha attivato percorsi lavorativi con le categorie di persone in situazione di svantaggio?

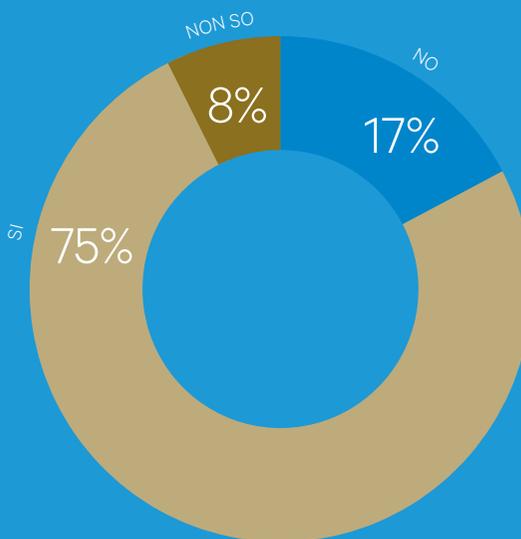
Su 61 aziende 51 hanno dichiarato di aver attivato percorsi lavorativi con le categorie di persone in situazione di svantaggio, e solo il 16% ha risposto negativamente.



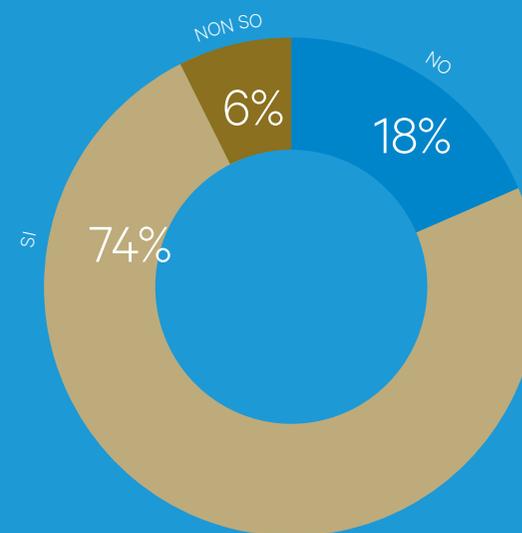
## 3.1 Lavoro e soggetti con fragilità

**Insieme per il Lavoro ha l'obiettivo di aumentare l'occupabilità.  
La sua impresa ha necessità di reperire risorse umane?**

La necessità di reperire risorse umane è costante nel breve periodo e medio periodo con circa 60 risposte positive per fase temporale.



Nel breve periodo

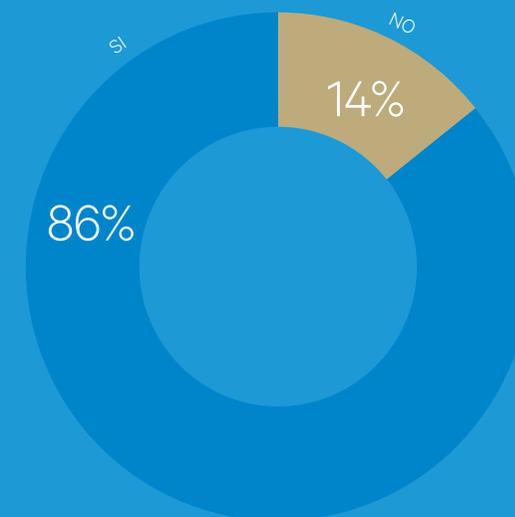


Nel medio periodo

## 3.2 Formazione e giovani

**La sua impresa ha instaurato rapporti con istituti scolastici superiori nell'area metropolitana di Bologna, per attivare stage, alternanza scuola-lavoro?  
Se si specificare quali istituti e quali azioni.**

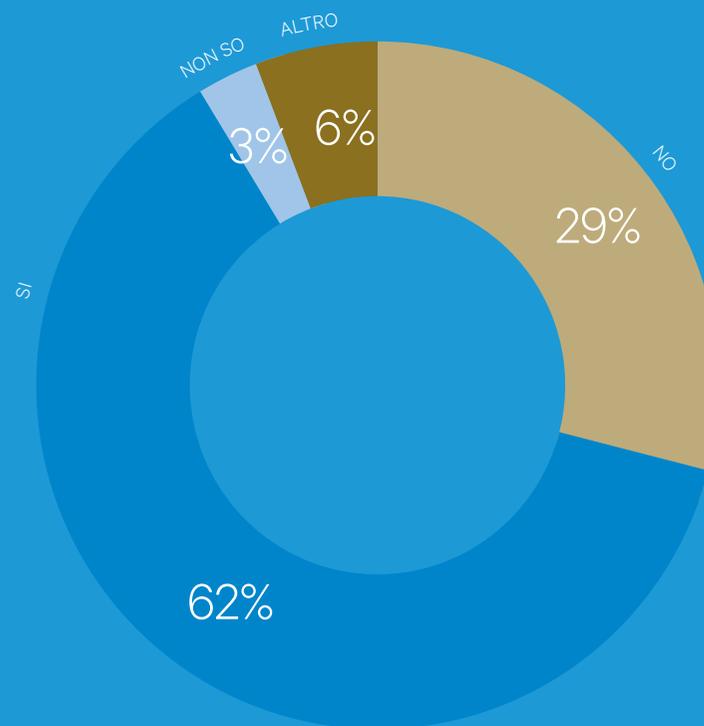
Delle 77 risposte, 66 sono positive ed hanno indicato gli istituti con cui attivano l'alternanza scuola-lavoro.



## 3.2 Formazione e giovani

### La sua impresa partecipa all'alternanza scuola-lavoro?

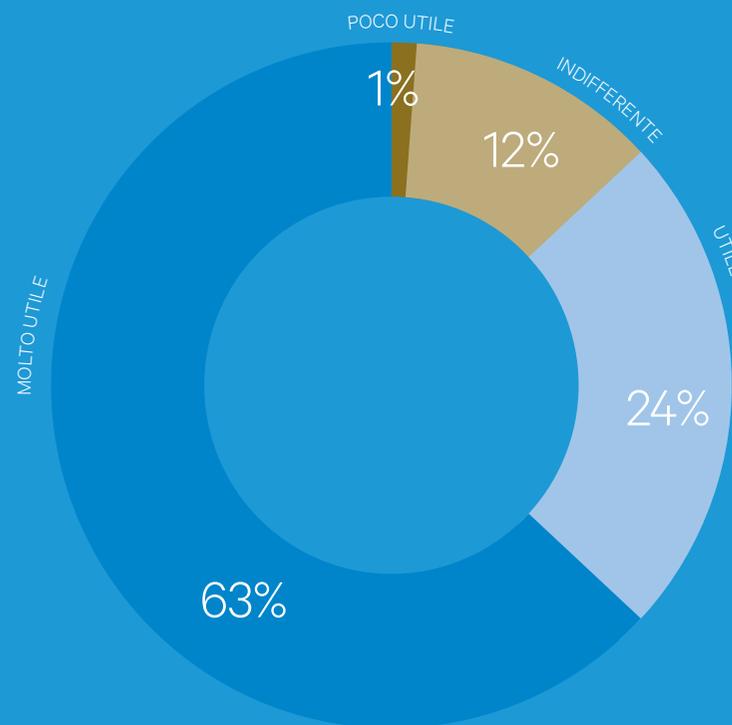
Delle 69 risposte, 43 rispondono positivamente.



## 3.2 Formazione e giovani

### Ritiene che lo stage o il tirocinio possa essere uno strumento utile all'inserimento lavorativo degli studenti?

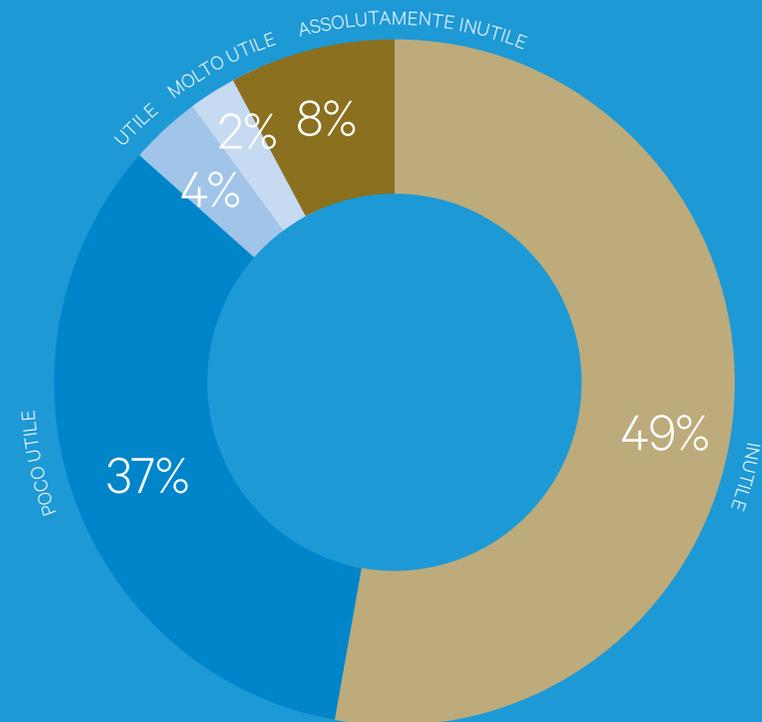
53 risposte su 84 affermano che lo stage o il tirocinio possa essere uno strumento utile all'inserimento lavorativo degli studenti.



## 3.2 Formazione e giovani

### I ragazzi usciti dalla scuola sono formati e possiedono le competenze per entrare in azienda?

Delle 82 risposte più della metà è nel settore negativo. La maggior parte delle imprese intervistate dichiarano infatti che i ragazzi usciti dalla scuola non hanno una formazione adeguata.



## 3.2 Formazione e giovani

**Ci suggerisca tre azioni per migliorare l'acquisizione di competenze ottenute in ambito scolastico, che possano essere utili per l'entrata in azienda.**

Orientamento e autovalutazione

Soft skills

Maggiori relazioni tra azienda-docenti

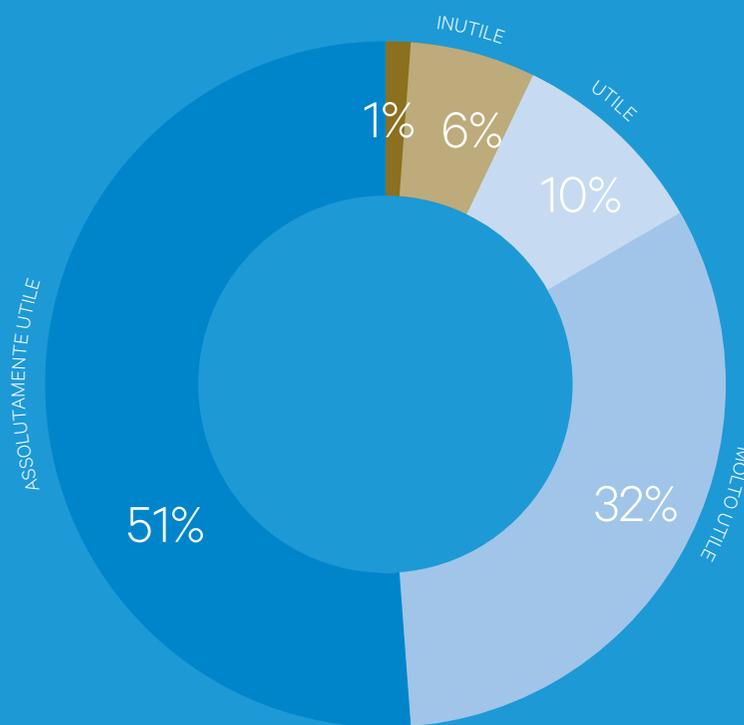
Rapporto tra scuole-impres

### 3.3 Formazione e adulti

#### Ritiene che lo stage o il tirocinio possa essere uno strumento utile all'inserimento lavorativo?

1 assolutamente inutile, 5 assolutamente utile

Dalle risposte si deduce che lo stage e il tirocinio siano strumenti utili per l'inserimento lavorativo. 43 risposte su 84 sono state assolutamente utile, e l'83% ha dato risposte con accezione positiva.

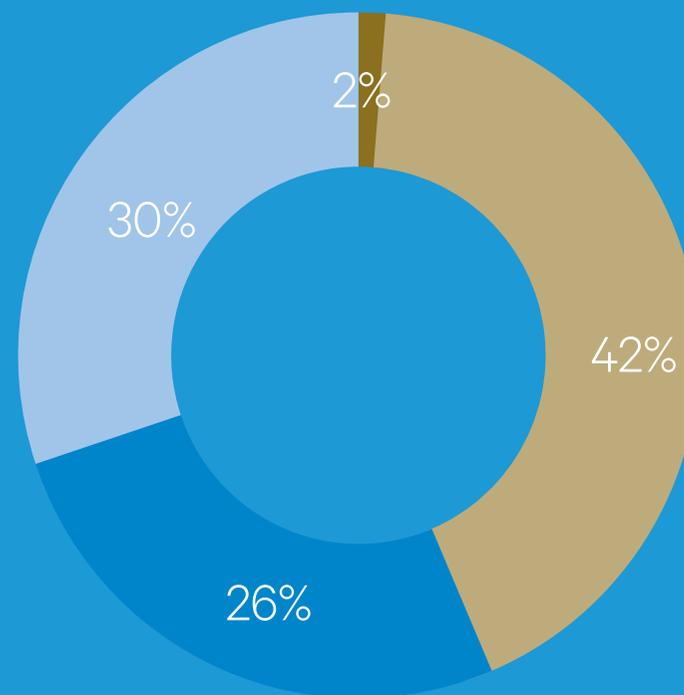


### 3.3 Formazione e adulti

#### A chi si rivolge per la formazione del personale?

La domanda è a risposta multipla, una stessa azienda ha potuto esprimere più preferenze.

Su 156 risposte, 66 affermano che la formazione del personale è interna, ma c'è anche un numero considerevole di aziende che effettua formazione esterna in autofinanziamento (41 risposte) e finanziata da terzi (47 risposte), con una piccolissima fascia in cui non vi è formazione.

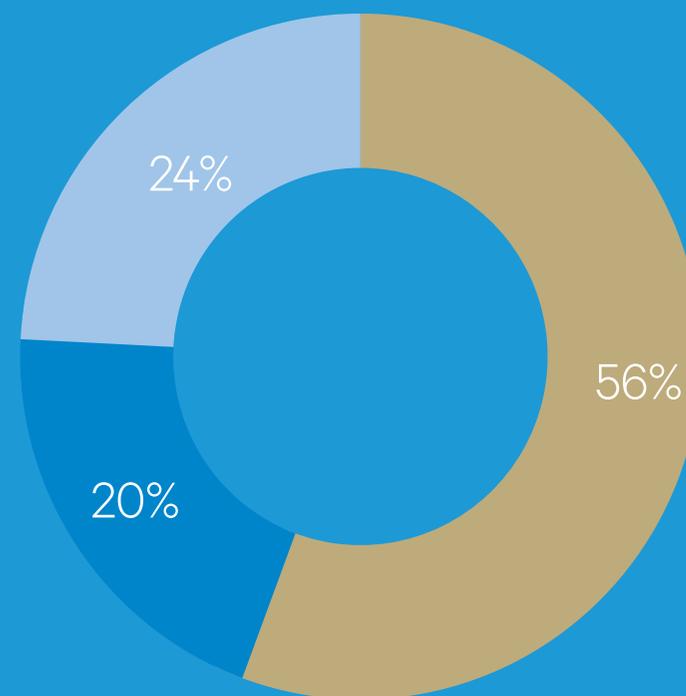


### 3.3 Formazione e adulti

#### Qual è il suo comportamento in termini di formazione per i soggetti da assumere (o neo-assunti)?

Su 124 risposte 69 (55,6%) attivano una formazione interna, 25 (20%) esterna con agenzie in autofinanziamento e 30 (24%) esterna con agenzie di formazione finanziata da terzi.

Tutte le imprese attuano almeno un tipo di formazione, nessuna delle partecipanti ai tavoli ha detto che non c'è formazione.



## 3.3 Formazione e adulti

**Insieme per il lavoro ha l'obiettivo di inserire le persone fragili in percorsi lavorativi. Ha consigli per migliorare il progetto, quali sono le criticità da affrontare?**

Di seguito si evidenziano i temi che sono emersi con maggiore chiarezza.

### **Criteri e step di inserimento**

Pre inserimento: mappare le risorse e i bisogni, formare profili adeguati, allinearsi sulle aspettative, sensibilizzare le aziende sul tema, far conoscere gli strumenti per cercare attivamente lavoro, fornire supporto e inserimento individuali.

### **Durante il percorso**

Continuità nella formazione, supportare l'azienda nella gestione di persone fragili attraverso persone competenti, monitorare i percorsi, attuare un supporto psicologico laddove necessario, Collaborare in rete tra aziende e altri enti.

## 3.3 Formazione e adulti

**Insieme per il lavoro ha l'obiettivo di indirizzare la formazione degli adulti alla ricerca di lavoro. I percorsi di formazione di cui hai esperienza o attualmente proposti sono in linea con i vostri bisogni? Quali sono i problemi da evidenziare, ci sono buone pratiche di riferimento?**

Di seguito si evidenziano i temi che sono emersi con maggiore chiarezza.

1. Incontro tra domanda e offerta di lavoro
2. Corsi di specializzazione che creino professionalità e competenze adatte
3. Ruolo dell'azienda nei percorsi di formazione
4. Garantire un certificazione per tirocini o stage
5. Persistere nel dare nuovi stimoli per i giovani, continuare a istituire tirocini formativi anche per adulti e strutturare meglio i percorsi di riqualificazione, che sono troppo brevi e teorici.
6. L'offerta formativa pubblica e privata è vasta, il mercato offre possibilità di progetti formativi efficaci, la difficoltà è trovarli e individuare la soluzione formativa più adatta ai propri obiettivi.
7. Rapporto ente erogatore formazione e azienda

## 3.3 Formazione e adulti

### **Ha consigli o suggerimenti o in merito a insieme per il lavoro? Cosa le piacerebbe facesse Insieme per il lavoro?**

Reali occasioni di riqualificazione pragmatiche, focalizzando gli interventi, rimanendo un percorso concreto, abilitando e non sostituendosi agli strumenti già esistenti.

Si propone che *Insieme per il lavoro* si renda visibile anche sui canali dei social media, diventi un percorso continuativo esportando la proposta anche su tutto il territorio metropolitano.

Le richieste ad *Insieme per il lavoro* sono di:

**Supporto all’inserimento lavorativo e all’inclusione di soggetti deboli**

**Aiuto ai giovani**

**Affiancamento ai singoli**

**Supporto alle aziende sulla formazione**

**Coordinare il rapporto tra imprese/scuole/istituzioni/agenzie del lavoro**

## 4. Conclusioni

Questo primo incontro del progetto *Insieme per il lavoro* ha visto la partecipazione di imprese per la maggior parte di grandi dimensioni, principalmente attive nel settore dei servizi e della manifattura, facenti parte di un'associazione di categoria.

Più della metà delle realtà presenti ha dichiarato di avere la **necessità nel breve e medio periodo di reperire risorse umane** e in particolare di ricercare profili impiegati nei servizi.

Le imprese, per la maggior parte, hanno attivato percorsi lavorativi con le categorie di persone in situazione di svantaggio ma affermano di non essere convenzionate con enti pubblici per il reperimento di soggetti socialmente fragili. La formazione viene svolta internamente dalla maggior parte delle aziende, anche quella da rivolgere ai neo assunti.

Con le scuole ci sono numerose collaborazioni, soprattutto per quanto riguarda percorsi di **alternanza scuola-lavoro**. Le imprese dichiarano però che i **ragazzi usciti dalla scuola non hanno una formazione adeguata per essere coinvolti in azienda**, vedono nello stage uno strumento utile per l'inserimento lavorativo, sia per i giovani che per gli adulti.

## 4. Conclusioni

Dalla lettura delle risposte ai questionari si possono evidenziare alcuni trend di comportamento e alcune questioni ritenute chiave, che si inseriscono in un quadro più generale in cui il tema principale è lo scollamento tra offerta di lavoro e le necessità del mercato e del territorio.

La **formazione**, sia dei giovani che degli adulti, spesso non è efficace perché crea profili che non sempre sono adatti alle richieste del mondo del lavoro. Un primo step per affrontare questo **mismatching** è fare un lavoro di analisi e mappare più chiaramente le risorse e i bisogni, formare profili adeguati e allinearsi sulle aspettative.

Nei percorsi formativi è necessario dedicare attenzione non solo alle **conoscenze**, che comunque devono essere maggiormente mirate, specifiche e più attuali, ma anche alle **competenze** che negli anni vengono acquisite.

Si parla di competenze trasversali, linguistiche, tecnologiche, di problem solving, creatività e intraprendenza, di soft skills, di collaborazione, di cooperazione, di lavoro per obiettivi, gestione e pianificazione del tempo (gestione priorità). Ma anche di competenze tecniche e

## 4. Conclusioni

un aggiornamento delle stesse nell'ottica dei nuovi scenari che si sviluppano come ad esempio l'industria 4.0 e il digital manufacturing.

E' importante anche far sviluppare il senso di **responsabilità**, e valutare l'appeal che il lavoratore sente per un settore come fattore di accrescimento e coinvolgimento nel proprio lavoro.

Parallelamente bisogna **far emergere i talenti** ed evidenziare le competenze dei soggetti. Bisogna puntare anche sullo strumento dell'**autovalutazione** e dell'**orientamento** per far accrescere consapevolezza.

Per andare in questa direzione, la maggior parte degli intervistati, condivide l'idea che sia fondamentale creare maggiori occasioni di **scambio tra Scuola/Imprese/Terzo settore/Enti di formazione**. Si riconosce l'utilità dei percorsi che già esistono ma è necessario che questi siano potenziati ,meno episodici e più a misura di ogni soggetto.

Le scuole e le imprese devono conoscersi meglio, i docenti devono essere formati anche dagli imprenditori o gli imprenditori devono loro stessi entrare nei momenti di formazione.

## 4. Conclusioni

L'azienda deve garantire una **formazione continuativa** e deve monitorare i percorsi di inserimento lavorativo.

È necessaria una maggiore sensibilizzazione e un maggior **supporto** per le imprese che gestiscono persone ritenute fragili; in questo senso la collaborazione con altre imprese o enti può essere uno strumento utile.

I percorsi professionalizzanti devono avere un impatto economico contenuto per permettere a più persone di potervi accedere. Atrettanto importante è aiutare a individuare la soluzione formativa più adatta agli obiettivi della persona.

Bisogna persistere nel dare nuovi **stimoli ai giovani**, continuare a istituire **tirocini formativi anche per adulti** e strutturare meglio i **percorsi di riqualificazione**.

È necessaria una regia di coordinamento, strumenti nuovi per accedere alle risorse e la co-progettazione dei bandi in questo senso può essere utile nella costruzione di nuove partnership.

# Ringraziamenti

Il seguente report è stato redatto dall' Ufficio Immaginazione Civica dell'Urban Center Bologna.  
Si ringraziano per la partecipazione e la collaborazione all'evento:

Virginio Merola, Sindaco di Bologna e della Città metropolitana di Bologna

Matteo Maria Zuppi, Arcivescovo di Bologna

I partner dell'iniziativa:

Comune di Bologna, Città Metropolitana, Arcidiocesi di Bologna, Alleanza delle Cooperative Italiane Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese di Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna, Confindustria Emilia Area Centro, CGIL Bologna, CISL area metropolitana bolognese , UIL Bologna.

FICO Eataly World

Le aziende presenti

I coordinatori dei tavoli di lavoro

I rapporteur dei tavoli di lavoro

L'Ufficio Immaginazione Civica | Urban Center Bologna