

Insieme per il lavoro
è Bologna

Piano di lavoro 2019



Indice

Glossario	1
Premessa	3
1. Il piano di lavoro 2019: obiettivi e logica di funzionamento	10
2. Stato dell'arte: gli obiettivi raggiunti nel 2018	11
3. Obiettivi 2019	19
ALLEGATO 1 - Sistema di monitoraggio	36

Glossario

Persone fragili: la persona in condizioni di svantaggio, dovuto all'assenza di lavoro e per problemi di carattere economico oltre ad eventuali cause personali, familiari, sociali, come indicate dalla legge regionale 14 del 2015. La compilazione del "Profilo di fragilità" ex L.R. 14/15 prevede l'attribuzione di un punteggio secondo la scala di livelli di fragilità.

Beneficiario colloquiato: persona che ha inviato la sua candidatura a *Insieme per il Lavoro* e che ha effettuato il primo colloquio.

Beneficiario: potenziale candidato che vive sul territorio metropolitano di Bologna (residente o domiciliato), e in particolare giovani e adulti disoccupati in condizioni economiche e sociali difficili.

Profilo in target: persona che, a seguito della valutazione iniziale, ottiene un punteggio tra 11 e 30 punti secondo gli *items* mutuati della L.R. 14/2015. Tale persona viene presa in carico da *Insieme per il lavoro*.

Profilo forte: persona che ottiene un punteggio tra 0 e 10 secondo gli *items* mutuati della L.R. 14/2015. Tale persona viene presa in carico da *Insieme per il lavoro* con una priorità inferiore rispetto al profilo in target.

Profilo "fuori protocollo": candidato che non è più in carico per motivazioni di diverso tipo.

Esperienza in azienda: si intende l'opportunità offerta ai beneficiari da *Insieme per il lavoro* in termini di avviamento di un'attività in azienda, associazione, cooperativa sociale, etc., tramite stage o tirocinio.

Inserimento lavorativo: si intende l'opportunità offerta da *Insieme per il lavoro* ai beneficiari in gestione in termini di avviamento ad una occupazione in azienda, associazione, cooperativa sociale, etc.. L'assunzione può essere a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione, con contratto di collaborazione coordinata continuativa, missioni brevi, lavoro occasionale, a chiamata.

Inserimenti lavorativi effettuati: indica il numero di inserimenti lavorativi effettuati.

Inserimenti lavorativi attivi: indica il numero di inserimenti lavorativi in essere nel momento dell'estrazione dei dati.

Esperienze in azienda effettuate: indica il numero di stage, tirocini, missioni brevi o lavoro occasionale effettuati dall'inizio del progetto fino al momento dell'estrazione dei dati.

Esperienze attive in azienda: indica il numero di stage e tirocini in essere.

Board d'Imprese: la rete di aziende, società, cooperative, enti, aderenti formalmente al progetto.

Matching: l'attività che favorisce l'incontro tra la domanda dei beneficiari e l'offerta di lavoro espressa dalle imprese che permette di definire un'opportunità di inserimento o di transizione lavorativa mirata considerando le caratteristiche del potenziale lavoratore (bisogni/risorse) e le condizioni offerte dall'impresa.

Premessa

La premessa al piano di lavoro 2019 ha la funzione di restituire alcune istantanee sui mutamenti di contesto sia nell'area metropolitana che in quello normativo nazionale. Ixl, infatti, ha un senso solo se riesce ad assumere rapidamente decisioni tenuto conto dei cambiamenti dell'area metropolitana, dei mutamenti dello scenario normativo nazionale e, più in generale, del mercato del lavoro.

Proprio la natura di Ixl porta il progetto a muoversi in modo armonico con il suo contesto di riferimento evidenziandone tre caratteristiche: è un processo **prototipato, flessibile e dinamico**. Tutte le attività sono infatti coordinate nell'ambito di modelli e flussi di lavoro standardizzati, mantenendo comunque flessibilità rispetto al contesto e dinamicità nel tempo.

L'orizzonte di prospettive e azioni delineato nel Piano di lavoro 2019 è pensato in coerenza alle evidenze qui riassunte che evocano in modo sempre più chiaro come Ixl possa assurgere a modello sia in chiave regionale che nazionale.

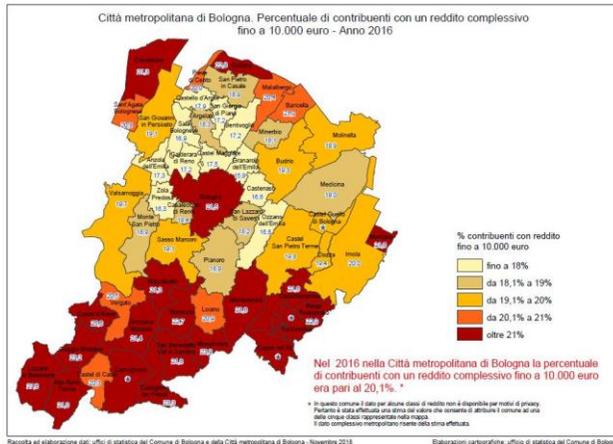
Come cambia l'area metropolitana: “conoscere per deliberare”

La complessità del mondo del lavoro, il suo continuo mutamento e la situazione socio-economica nella quale siamo immersi esige un impegno sempre più approfondito di conoscenza senza la quale è impossibile decidere in modo oculato salvaguardando gli obiettivi di progetto.

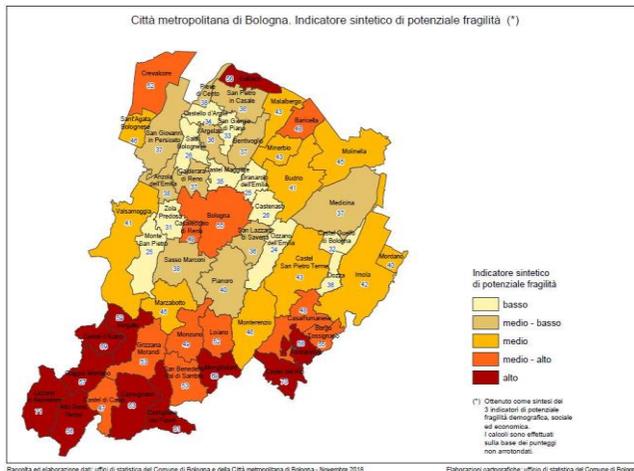
L'elaborazione delle mappe della fragilità nei Comuni della Città metropolitana¹ riprende l'esperienza e la metodologia di mappatura della potenziale vulnerabilità demografica, sociale ed economica delle aree statistiche in cui si articola il territorio del Comune di Bologna, proposta come metodo di misurazione “per le città italiane” nello studio Periferie a Bologna: vulnerabilità e opportunità².

¹ L'elaborazione integrale delle mappe della fragilità sono pubblicate [qui](#).

² Proposta di misurazione per le città italiane, realizzata nel 2016 dall'Area Programmazione, Controlli e Statistica del Comune di Bologna.



2016. La seconda (immagine 2) ricostruisce un indicatore sintetico di potenziale fragilità a livello metropolitano.

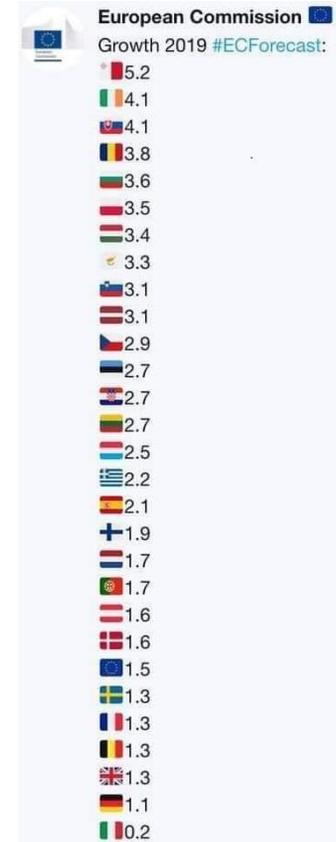


La seconda mappa, proprio nel commento di chi l’ha elaborata, spiega come le maggiori fragilità a livello metropolitano si collocano ai margini geografici dell’area in analisi, in particolare nella zona montana, nella fascia di confine fra le due Città metropolitane di Bologna e Firenze, ma anche, in misura più circoscritta, nell’estrema pianura settentrionale, dove tuttavia sono assenti i limiti fisici legati all’accessibilità e gli ostacoli logistici all’insediamento di attività economiche che caratterizzano il versante dell’Appennino. Infine un livello medio-alto di potenziale fragilità è presente, specularmente, anche nel Comune

L’obiettivo è quello di tentare una misurazione, in forma comparativa, della potenziale fragilità demografica, sociale ed economica dei diversi ambiti comunali, appoggiandosi su tre gruppi di variabili, grazie all’aggiornamento delle quali la “misurazione” della fragilità può a sua volta essere aggiornata e ripetuta con cadenza periodica nel tempo.

In questo documento riportiamo solo due delle diverse mappe elaborate. La prima (immagine 1) è quella che indica la percentuale di contribuenti con un reddito complessivo fino a 10.000 euro/anno

La prima mappa evidenzia che nell’area metropolitana la percentuale di contribuenti con un reddito complessivo fino a 10.000 euro era, nel 2016, pari al 20,1%: una fetta significativa della nostra popolazione. Seppure ci riferiamo a dati non d’immediata comparabilità con l’oggi, la mappa è ampiamente indicativa delle aree su cui la capienza economica è più contenuta e dunque dove il reddito di cittadinanza potrà trovare maggiore utilizzo.



capoluogo, là dove la “periferia” tende a perdere i suoi caratteri strettamente geografici per assumere connotati invece interstiziali, legati, oltre che alla stratificazione insediativa di lungo periodo, all’essere la città un primo recapito per le situazioni di maggiore emergenza, come quelle collegate ai flussi migratori, ed il centro di erogazione dei servizi rivolti alle situazioni di maggiore disagio.

Come cambia lo scenario normativo ed economico nazionale

Alcune riforme introdotte negli ultimi mesi potranno cambiare lo scenario di riferimento di Ixl, in particolare il “Reddito di cittadinanza” e il cosiddetto “decreto dignità”. Tutto ciò è poi da coniugare con i dati di sviluppo economico di tipo nazionale che lasciano intendere che nel 2019 la crescita sarà assolutamente contenuta se non forse inesistente con ciò aprendosi nuovamente uno scenario nel quale il margine per costruire nuovi inserimenti lavorativi si riduce ulteriormente e, se possibile, ancora di più per le persone che si rivolgono ad Ixl.

Il **Reddito di cittadinanza** partirà dal mese di aprile 2019, «quale misura unica di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all’esclusione sociale, a garanzia del diritto al lavoro, nonché a favorire il diritto all’informazione, all’istruzione, alla formazione, alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all’inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro»³.

In questo nuovo quadro, è possibile che una parte dei candidati di Ixl possa entrare in questi nuovi percorsi, così come potranno ridursi le candidature proprio in ragione di questo nuovo strumento.

Il decreto legislativo 87/2018, il cosiddetto **decreto dignità**, ha introdotto alcune novità in materia di rapporti di lavoro con l’obiettivo dichiarato di migliorare la qualità della vita dei lavoratori, contrastando soprattutto la precarietà comunemente associata alle forme contrattuali più flessibili. La disciplina del lavoro è materia di competenza nazionale, sebbene la realtà delle sue declinazioni pratiche assuma connotati molto eterogenei tra territori. Tale eterogeneità è da ricondursi almeno in parte ai differenti contesti economici regionali, alle politiche del lavoro complementari di competenza delle autorità regionali, a specifici interventi degli enti locali e, nondimeno, a una rete più informale di iniziative promosse dalla società civile. Troppo spesso si sottovaluta come proprio

³ In particolare i beneficiari, che devono possedere un ISEE a livello di nucleo familiare non superiore a 9.360 euro, riceveranno il beneficio economico, per attivare un percorso differente a seconda della condizione della persona: chi è adeguatamente formato dovrà siglare il patto per il lavoro con un centro per l’impiego o un’agenzia per il lavoro; chi invece ha bisogno di formazione, dovrà siglare il patto per la formazione con enti di formazione bilaterale, enti interprofessionali o aziende; infine chi non è in condizione di lavorare, dovrà siglare il patto per l’inclusione sociale che coinvolgerà sia i servizi sociali sia i centri per l’impiego.

l'insieme di azioni locali, e per lo più indipendenti tra loro, possa contribuire, se coerente, a ridimensionare l'entità di un problema o addirittura a trasformarlo talvolta in un'opportunità.

Alla regione Emilia-Romagna e all'area metropolitana bolognese è ampiamente riconosciuta un'elevata qualità della vita. Tale qualità si costruisce su un insieme articolato di fattori culturali, sociali ed economici che fanno del territorio una delle zone più attrattive e produttive del Paese. La città di Bologna, in particolare, si posiziona terza per attrattività tra i capoluoghi di provincia italiani, soprattutto per fattori quali il turismo, la demografia e, come visto sopra, le condizioni socioeconomiche (Nomisma, ITALY2INVEST).

Tra i risultati di questa combinazione di fattori vi è un tasso di disoccupazione significativamente più contenuto nel 2017 (5%) rispetto al livello nazionale (11%). Lo stesso vale anche per i giovani under 30 (15% nell'area metropolitana di Bologna e 27% in Italia), una delle categorie oggi più esposte al rischio di precarizzazione nel mercato del lavoro e, proprio per questo, tra i principali interessati del cosiddetto "decreto dignità". Ma non gli unici. Come si è detto, tra gli obiettivi dell'intervento normativo vi è un contrasto diffuso alla precarietà dell'occupazione, e soprattutto a quello che è stato ritenuto un eccessivo ricorso (e un'eccessiva possibilità di ricorrere) a rapporti di lavoro temporanei. Sebbene esistano e siano stati documentati casi di abuso, specie per le professioni emergenti che rimangono al di fuori della disciplina del lavoro consolidata, il lavoro temporaneo può anche rappresentare un'importante opportunità di inserimento nel mercato del lavoro, tanto per i giovani quanto per tutti coloro che più in generale affrontano difficoltà di inserimento e interruzioni della carriera lavorativa.

Non è dunque chiaro quale sarà l'impatto di medio periodo del cosiddetto "decreto dignità", se un effettivo miglioramento delle condizioni di impiego per un certo numero di lavoratori precari o se, al contrario, l'effetto sarà stato di rendere più difficile l'inserimento nel mercato del lavoro di quanti, per i motivi più diversi, vi sono ai margini. Non sono ancora disponibili nemmeno dati utili a un'analisi ragionevolmente precisa delle prime tendenze innescate dall'intervento normativo. All'indomani della sua approvazione, tuttavia, ERVET ha prodotto per la Regione Emilia-Romagna una stima della platea dei lavoratori potenzialmente interessati dagli effetti del decreto (basata su dati 2016 escludendo gli impieghi nella pubblica amministrazione e in agricoltura). Secondo tali stime, il 7% dei rapporti di lavoro dipendente a termine non sarebbe esistito perché di durata superiore a un anno (circa 24 mila), a cui si aggiunge un 14% di rapporti di lavoro di durata compresa tra uno e due anni di cui sarebbe necessario investigare la causale (circa 48 mila). Vi è inoltre un 2% dei rapporti di lavoro in somministrazione che per gli stessi motivi non sarebbe esistito (circa 2 mila) e un altro 8% di cui sarebbe necessario investigare la causale (circa 8 mila).

Si può quindi affermare che, limitando le condizioni alle quali le imprese possono ricorrere a rapporti di lavoro temporaneo, il cosiddetto “decreto dignità” potrebbe oggi limitare l’accesso al mercato del lavoro o la permanenza nel mercato del lavoro a un numero significativo di individui in Emilia-Romagna nel caso in cui tali posizioni a termine non vengano opportunamente trasformate in posizioni a tempo indeterminato. Le prime stime prodotte da Veneto Lavoro per la Regione Veneto mostrano in proposito evidenze contrastanti per l’ultimo trimestre del 2018: un aumento sì delle trasformazioni di altri rapporti di lavoro in rapporti a tempo indeterminato, ma anche un calo di proroghe e rinnovi dei contratti a termine come pure una “fuga dalle causali” che spinge a non avviare rapporti di durata superiore all’anno (Veneto Lavoro, Regione Veneto, Osservatorio Mercato del Lavoro, “La dinamica delle posizioni di lavoro dipendente nel 2018”, Misure/82, gennaio 2019).

L’effettiva opportunità di vedere un numero significativo di trasformazioni di rapporti di lavoro a termine in rapporti a tempo indeterminato dipende naturalmente non solo dalla reazione delle imprese alla nuova normativa, ma anche dal più generale andamento economico. Purtroppo il contesto nazionale e nemmeno quello della Regione Emilia Romagna, regione a cui di frequente viene riconosciuto il ruolo di motore industriale ed economico del Paese, non è immune al deterioramento del quadro internazionale che ha indotto a rivedere al ribasso le stime di crescita anche per le realtà economiche più competitive. Non si può quindi escludere che il cosiddetto “decreto dignità” rischi di contribuire, almeno nell’immediato, a un certo irrigidimento del mercato del lavoro regionale.

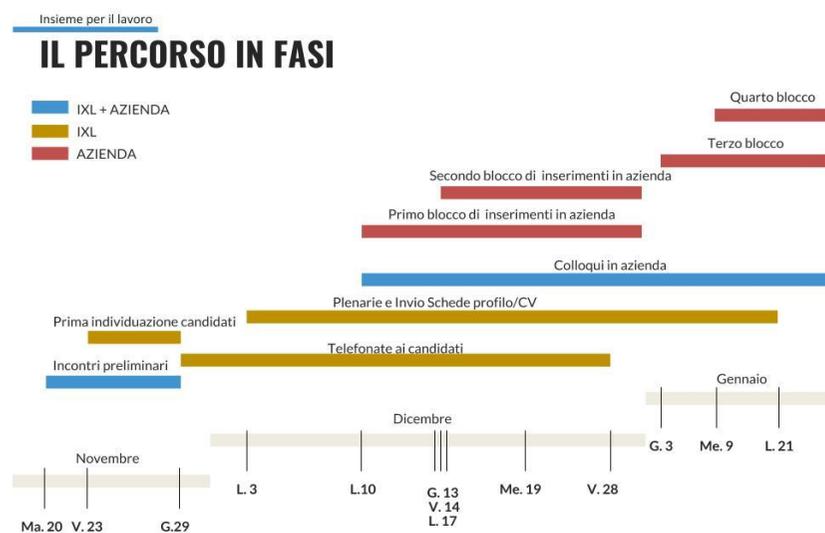
Per mantenere monitorati tutti questi fattori che impatteranno sul progetto nel corso dell’anno sono previsti momenti seminariali curati da Nomisma per porre al centro dell’azione di Ixl la conoscenza dei cambiamenti in corso e la possibilità di reagire ad essi nel modo più efficace per mantenere il trend di inserimenti lavorativi dell’anno passato.

In conclusione è certo che le novità normative in corso impatteranno inevitabilmente sul progetto; conseguentemente nel Piano 2019 verranno indicate le principali linee di azione ma potranno subire dei cambiamenti nelle modalità operative a seguito di tali evoluzioni.

Come è cambiato Ixl nel 2018

Ixl nell'anno trascorso ha introdotto o rinforzato azioni volte a massimizzare l'obiettivo degli inserimenti lavorativi. Tra le novità più significative rispetto a quelle individuate nel Piano di lavoro 2018 si annoverano processi di inserimento legati a target specifici di beneficiari quali la popolazione femminile di Ixl, persone provenienti da paesi terzi e soggetti ai quali viene garantito uno specifico supporto individualizzato della durata di un anno.

Allo stesso tempo abbiamo reagito e costruito specifiche *task force* per rispondere ad esigenze aziendali che richiedevano un copioso numero di inserimenti. Sotto riportiamo un esempio che indica modi, tempi e risultati raggiunti con riferimento ad una importante azienda del nostro territorio che ha inserito personale rivolgendosi ad Ixl.



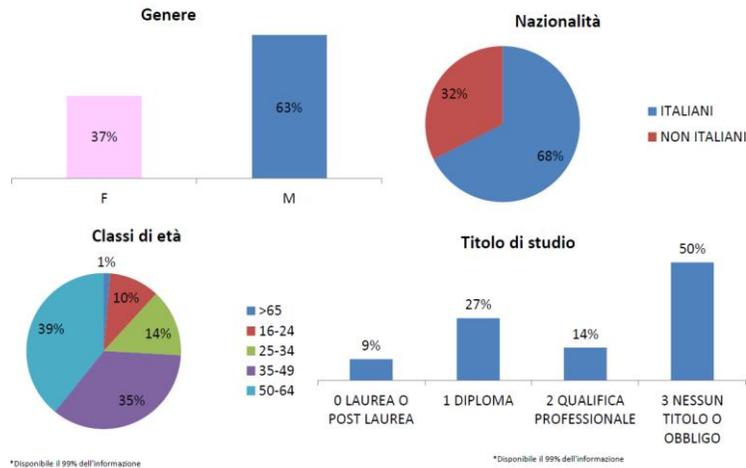
*Si tratta di un dato *in fieri*: la collaborazione con l'azienda è attiva e durerà per almeno tutto il 2019

Tutti questi sforzi hanno prodotto i risultati che proponiamo in sintesi nelle immagini sotto indicate ma che possono essere riassunti in questo modo: 200 inserimenti, 198 percorsi formativi, 10 percorsi dedicati alle donne, 100 percorsi Mygrants, 40 percorsi di accompagnamento con la metodologia IPS, 20 percorsi di autoimpiego e innovazione sociale. In totale sono dunque stati prodotti e/o finanziati 500 percorsi:-

Insieme per il lavoro



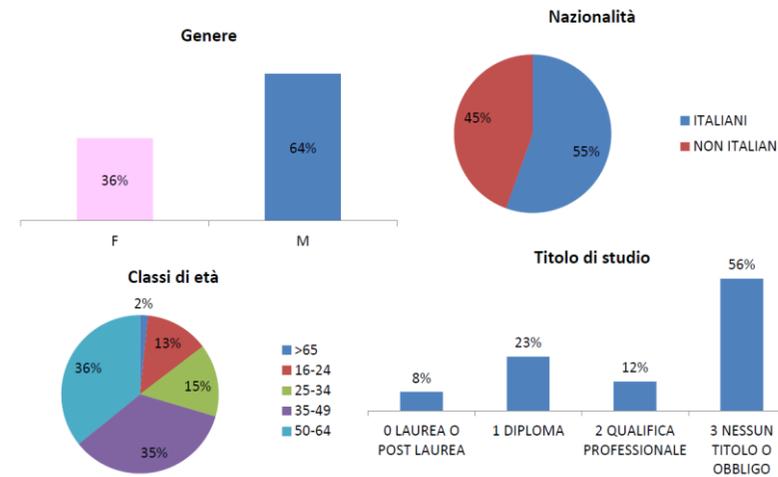
200 inserimenti in azienda, che hanno coinvolto 145 beneficiari
(di questi, 28 beneficiari hanno rifiutato la proposta ricevuta)



Insieme per il lavoro



Attualmente gestiti dal progetto «In target» 546 beneficiari

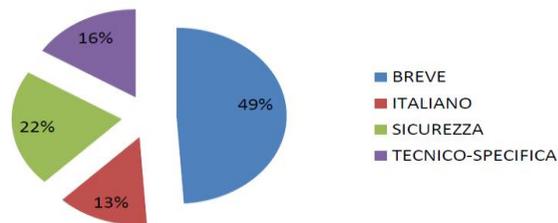


Insieme per il lavoro



Focus Formazione

Tipologie di formazione

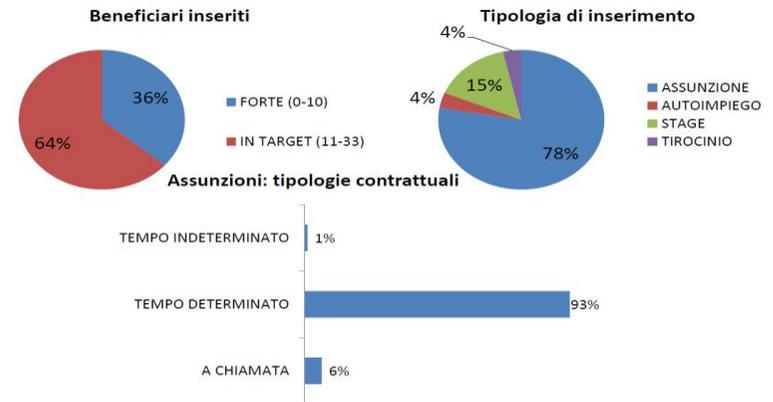


Insieme per il lavoro



Focus Inserimenti

200 inserimenti che hanno coinvolto 145 beneficiari



1. Il piano di lavoro 2019: obiettivi e logica di funzionamento

Il Protocollo d'Intesa di Ixl stabilisce che il Piano di lavoro ha come finalità quella di definire le linee di azione coerenti con le risorse disponibili.

Il Piano deve costituire anche uno strumento di indirizzo per l'organizzazione, ossia servire anche a chi opera per orientarsi.

Alla luce dell'impatto che i mutamenti nazionali avranno sul mercato del lavoro, il rischio che si corre nel 2019 è di affrontare la tematica del lavoro unicamente dal punto di vista del reddito generato. Il lavoro è prima di tutto dignità e inserimento di una persona in un tessuto comunitario e sociale nel quale possa affermare la propria professionalità.

Ixl si propone pertanto di affrontare il tema della disoccupazione di lunga durata, di persone con fragilità, andando a contrastare i limiti del mercato.

Da un lato sarà necessario offrire **pacchetti formativi sempre più mirati rispetto ai bisogni delle imprese** perché solo partendo dai bisogni occupazionali sarà possibile realizzare un'offerta formativa efficace e competitiva per i beneficiari di Ixl. Ciò permetterà di sollecitare una concreta partecipazione delle stesse imprese in un'ottica di progettualità e pieno coinvolgimento, come prevede il protocollo. Naturalmente la loro funzione sociale rimane la base dell'adesione e partecipazione attiva al progetto.

Dall'altro si dovranno implementare le misure in atto per non lasciare indietro i beneficiari ritenuti non pronti all'inserimento lavorativo perché mediamente scarsamente motivati o privi di *skills* adeguati, che necessitano di **percorsi di accompagnamento non finalizzati all'immediato inserimento lavorativo**.

In quest'ottica è fondamentale mantenere una **dimensione metropolitana del progetto**, attraverso il coinvolgimento dell'area metropolitana, delle unioni e dei comuni e dei distretti socio-sanitari.

Quest'anno di operatività del progetto impone altresì una riflessione sulla opportunità di particolare attenzione a **donne e giovani**.

Gli elementi che si sono cristallizzati nel 2018 vengono ribaditi e ripresi nel 2019.

2. Stato dell'arte: gli obiettivi raggiunti nel 2018

Il colloquio con gli operatori: la centralità di questo strumento d'ingresso

A seguito della ricezione della candidatura, gli operatori di Fomal e Opimm curano i colloqui con i candidati. I colloqui svolti vengono orientati non solo nella direzione di definire il grado di fragilità della persona ma, soprattutto, del fare emergere le competenze e i possibili sbocchi professionali.

Obiettivi del colloquio sono:

- misurare la fragilità delle persone in riferimento agli item contenuti nella L.R.14/15;
- tracciare un profilo professionale, leggibile da partner e aziende, finalizzato all'inserimento.

Il 2018 ha visto il miglioramento in termini di efficacia della fase relativa ai colloqui: con cadenza quindicinale gli operatori restituiscono l'esito del colloquio sotto forma di punteggio, ne scaturiscono le due tipologie di profili individuate dal progetto (“in target” e “forte”)⁴, che vengono comunicate ai beneficiari.

Ai beneficiari è stata offerta l'opportunità di rivedere il proprio curriculum professionale strutturandolo secondo un “modello Insieme”. Il servizio di revisione dei curricula è stato attivato con un duplice obiettivo. Da un lato, favorire l'autonomia delle persone nella ricerca attiva di un lavoro, grazie ad un curriculum aggiornato e rispondente alle attuali esigenze di presentazione alle aziende. Dall'altro, creare un elemento di riconoscibilità del “brand” Ixl.

Governance

Il modello di *governance* che si articola in un **Tavolo di coordinamento** e un **Tavolo tecnico**, come definito nel Protocollo del 22 maggio 2017, ha risposto positivamente alle esigenze di gestione del progetto, anche se una maggiore proattività del Tavolo tecnico e una maggiore implementazione delle relazioni con alcune associazioni di categoria potrebbero portare al raggiungimento di una maggiore efficacia.

⁴ Tendenzialmente la tipologia di profilo “in target” comprende i candidati che non beneficiano di una misura di politica attiva per il lavoro da parte di Comune, Distretti socio sanitari, Agenzia Regionale per il lavoro) e che non abbiano un profilo professionale già strutturato, sul quale contare per agire anche in autonomia (punteggio 11-33). La tipologia di profilo “forte” comprende i candidati che a seguito del colloquio vengono ritenuti in possesso di un profilo professionale sul quale contare per agire anche in autonomia (punteggio 1-10).

In attuazione del Protocollo la *governance* è composta dal Comune e dalla Città metropolitana di Bologna e dall'Arcidiocesi di Bologna e Fondazione San Petronio; Città metropolitana e Comune di Bologna garantiscono il coordinamento operativo del progetto.

Con cadenza settimanale, è attivo il Tavolo operativo tra Comune, Città metropolitana e Fondazione San Petronio, che riunisce lo staff del progetto e rappresenta il momento di incontro e aggiornamento dei referenti sui parametri di interesse (beneficiari, aziende, tutoraggio e monitoraggio). L'organizzazione degli incontri settimanali ha spazi di miglioramento in termini di selezione dei temi da trattare, tempistiche e persone da coinvolgere, pur rappresentando un buon esempio sotto il profilo dell'integrazione del team.

Board d'impresa

Per quanto concerne il *Board d'impresa*, al quale oggi hanno aderito 61 imprese, si segnala il superamento l'obiettivo prefissato per il 2018.

Pur essendo il board aperto a tutte le realtà imprenditoriali, l'impegno è stato concentrato nel fare aderire le aziende più strutturate ritenendo che queste potessero fungere da traino per le altre imprese in modo da garantire maggiori opportunità occupazionali.

Tra le imprese firmatarie del board, 6 sono società partecipate da Comune e Città metropolitana, in linea con gli obiettivi fissati nel Piano di lavoro 2018⁵.

La relazione con le aziende: quadro d'insieme

L'approccio con le aziende è avvenuto attivando la rete di rapporti già esistente presso l'Area Sviluppo Economico della Città metropolitana e in stretta collaborazione con le associazioni di categoria di riferimento.

Il modello sin dall'inizio proposto è quello del contatto diretto presso l'azienda. Nell'incontro tipo, a cui sono presenti un rappresentante di Città metropolitana e uno di Fondazione San Petronio, viene presentato il progetto, vengono descritte le caratteristiche delle persone coinvolgibili, nonché

⁵ I rapporti con le partecipate si sono intensificati negli ultimi mesi dell'anno. In particolare Hera ha provveduto ad un primo inserimento a dicembre 2018, cogliendo la rilevanza del progetto Ixl tant'è vero che già a gennaio 2019 ha dato disponibilità per nuove collaborazioni. Tper è interessata ad implementare il modello di formazione messo in atto a seguito dell'esigenza espressa da SACA di trovare personale qualificato in possesso di patenti D e CQC, Ixl ha strutturato percorsi formativi ad hoc grazie alla collaborazione con centri di formazione. Ad oggi sono stati avviati 5 *stage* e altri 5 beneficiari stanno ultimando la formazione. L'intermediazione di Interporto e Caab ha inoltre favorito la promozione del progetto presso le aziende insediate nei due siti e, con alcune di esse, sono stati instaurati positivi rapporti di collaborazione (per quanto riguarda Interporto, sono state promosse relazioni con 3 grandi realtà insediate, per quanto riguarda Caab sono state promosse relazioni con 5 aziende).

illustrati gli strumenti e i “vantaggi” per le imprese: reputazione, personale formato anche in base ad esigenze puntuali (è possibile proporre anche periodi di stage) e gratuità dell’intervento di Ixl.

Seguono poi i contatti di carattere “tecnico” aventi l’obiettivo di finalizzare inserimenti lavorativi a partire dalle *job description* delle aziende.

Si ritiene che il modello sinora adottato abbia garantito alle imprese una prima conoscenza dell’iniziativa e che possa costituire la base per strutturare una concreta modalità collaborativa che necessita di un ruolo più propositivo da parte delle aziende, in particolare quelle che aderiscono al board. Il modello si ritiene efficace anche in ragione del fatto che il primo contatto deve essere prevalentemente teso a costruire una reputazione e una credibilità del progetto. Questo modello ha inoltre permesso di entrare nelle dinamiche proprie delle aziende di misurarsi con i bisogni effettivi e orientare sempre più le risposte all’efficacia, con personale corrispondente alle esigenze⁶.

Le relazioni instaurate con le aziende hanno permesso, inoltre, di implementare un modello alternativo di ricerca di opportunità lavorative indirizzato ai beneficiari del progetto che presentano caratteristiche particolari. Queste, a mero titolo esemplificativo, si sostanziano principalmente in età avanzata, prolungata assenza dal mondo del lavoro e/o esperienze professionali particolarmente professionalizzanti. Con cadenza quindicinale, i profili dei beneficiari che presentano tali caratteristiche vengono presentati al tavolo operativo, per una riflessione condivisa sulle potenziali opportunità di inserimento, a partire dalla rete di aziende e partner. Ai beneficiari viene successivamente proposto un ulteriore colloquio finalizzato a tracciarne in modo più definito il profilo professionale e le aspirazioni, al fine di ricercare opportunità costruite sulle prerogative personali.

Il lavoro di relazione con il tessuto imprenditoriale locale ha visto anche un particolare rapporto con le organizzazioni sindacali, che, tra l’altro, perseguono l’obiettivo di inserire la priorità “beneficiari di Ixl” nell’ambito della contrattazione integrativa.

La collaborazione con le agenzie interinali per il lavoro

Molte delle principali aziende del territorio si servono, per la selezione del personale, di agenzie interinali per il lavoro. Nel 2018 si è costruito un rapporto strutturato, collaborativo e trasparente con [Lavoropiù](#), [Fondazione Adecco](#) e [Randstad](#), lasciando ovviamente aperta la strada ad altre agenzie che volessero collaborare.

⁶ Importante è stato sperimentare il modello in alcune organizzazioni di vasta scala.

Le agenzie interinali rappresentano uno strumento che consente di parlare in modo preciso il lessico aziendale e i colloqui delle persone in cogestione restituiscono una valutazione sul livello di occupabilità del beneficiario. Il rapporto con le agenzie si è concentrato sull'attivazione delle fasce di beneficiari caratterizzate con un maggiore livello di autonomia che non necessitano di misure di accompagnamento.

Un campo esplorato: l'agricoltura

L'agricoltura è stato uno degli approfondimenti tematici portati avanti nel corso del 2018. E' stato istituito un tavolo *ad hoc*, con la partecipazione di diverse figure tecniche e le rappresentanze di categoria volto ad esplorare questo campo e identificare le linee di sviluppo in coerenza con il progetto Ixl.

In termini progettuali questo settore è stato considerato come un importante bacino per gli inserimenti lavorativi, la nascita di progetti di autoimprenditorialità ed esperienze di progettazione sociale.

Il tavolo agricoltura presenta già ricadute visibili, grazie anche ad un sistema di relazioni integrato. Le attività realizzate pongono le premesse per approfondire ulteriori aspetti, quali, per esempio, il ruolo delle associazioni agricole e il coinvolgimento del Circondario di Imola e della sezione agricoltura di LavoroPiù.

Autoimpiego

Prendendo in esame i progetti (attivi, sospesi o non proseguiti), Ixl ha preso in carico per le attività di screening, selezione e supporto 50 persone e ha finanziato 8 progetti di autoimpiego. Questo numero di progetti finanziato va letto considerando anche l'effetto moltiplicatore generato in termini di occupazione e di maggiore disponibilità reddituale da parte dei lavoratori e delle rispettive famiglie. In quest'ottica, le ricadute dell'attività di Ixl hanno raggiunto un numero più elevato di persone rispetto ai meri destinatari. A proposito delle persone che non hanno intrapreso o terminato il percorso di accompagnamento all'autoimpiego, è importante sottolineare che, da parte dei beneficiari di Ixl, il percorso stesso di presentare un progetto di impresa, impegnandosi attivamente per analizzarne le possibili fattibilità e sostenibilità ed interfacciandosi con tutor esterni, ha rappresentato una forma di supporto per la persona, mettendo nelle condizioni il proponente di "riattivarsi" professionalmente. Infatti, specialmente durante i primi incontri, il percorso si focalizza sulle competenze professionali e personali dell'aspirante imprenditore, in modo da poterne valorizzare i punti di forza e far emergere i punti di

debolezza. A tal proposito, si segnala che il 70% delle persone che richiedono nel primo colloquio un supporto per autoimpiego sceglie di avviare il percorso di accompagnamento proposto dal progetto.

Progetti di innovazione sociale

I progetti presentati nel 2018 sono stati 12, dei quali 8 sono stati presi in carico; i 4 esclusi non erano in linea con gli obiettivi di Ixl in quanto non garantivano l'inserimento lavorativo per i beneficiari o la sostenibilità economica nel medio periodo. Gli 8 progetti presi in carico sono stati accompagnati in una definizione di un piano di business in modo da far emergere i fabbisogni. Per alcuni di essi è stato stanziato un finanziamento ("Antoniano" e "Social Chic"), mentre gli altri sono in fase di accompagnamento per la definizione del piano di business. Nel 2018 vi sono state collaborazioni con diversi attori territoriali per sviluppare progettualità. In particolare si segnalano:

- Bologna Welcome: corner sociale, un piccolo punto vendita all'interno della sede di Bologna Welcome in Piazza Maggiore dove si possono acquistare in conto vendita i manufatti derivanti da alcuni dei progetti sociali seguiti; è inoltre in atto una partnership per supportare il progetto "Gira la cartolina", *startup* che ha come obiettivo quello di creare itinerari alternativi della città guidati da persone "vulnerabili";
- ASP: sono stati selezionati 3 progetti nati all'interno dei laboratori di comunità di Asp che sono stati accompagnati verso la creazione di *startup* sociali in diversi settori (turismo, food, servizi di vicinato);
- altre realtà del territorio: il 24 settembre 2018 abbiamo incontrato e presentato la possibilità di accedere al progetto Ixl per i referenti di organizzazioni del territorio che a vario titolo intercettano startup o progetti di impresa (ASTER, Kilowatt, Comune di Zola, Grameen Foundation, Fondazione Innovazione Urbana, ecc.).

Attività di formazione

L'offerta formativa di Ixl si è indirizzata prevalentemente, così come previsto nel Piano di lavoro 2018, ai candidati ritenuti "non pronti" ad affacciarsi in autonomia all'inserimento lavorativo. Le attività formative hanno interessato il bilancio di competenze, il potenziamento delle competenze trasversali (c.d. formazione breve) e gli inserimenti in transizione in cooperativa sociale⁷.

A questi si aggiungono i pacchetti specifici rivolti al potenziamento della lingua italiana e alla sicurezza sui luoghi di lavoro⁸.

Sono stati inoltre erogati 30 pacchetti di formazione tecnica-specifica finalizzati all'*empowerment* di quei candidati ritenuti occupabili a fronte di un periodo di formazione volta a soddisfare i fabbisogni dell'azienda. Si sottolinea a tal proposito il successo dei casi in cui, a fronte di un fabbisogno formativo espresso dall'azienda, Ixl ha risposto soddisfacendo la necessità prima dell'inserimento⁹.

Le attività formative prevedono in genere la corresponsione di un'indennità ai beneficiari partecipanti.

Il rapporto con i servizi

La relazione con i Servizi Sociali Territoriali (di seguito, SST) è in continuo sviluppo. L'ampia disponibilità dei SST di Bologna tramite l'area benessere di comunità fin dall'inizio del progetto ha permesso di condividere le logiche e orientare l'azione, costruendo modalità operative che prevedono:

- uno scambio di informazioni con gli operatori al fine di evitare l'ingaggio di persone già attivate con la legge regionale e di sapere più in generale se la persona è in carico ai SST;
- una condivisione della progettazione sulla persona nei casi in cui Ixl riconosca problematiche tali da non permettere proposte di avvicinamento e/o inserimento nel mondo del lavoro: in questi casi le persone vengono segnalate ai SST di riferimento per un riscontro sulla valutazione. Quando la lettura del caso viene condivisa confermando che Ixl non è lo strumento adatto per la persona, i SST se ne fanno carico e intervengono con i propri strumenti (LR14).

⁷ 87 pacchetti erogati formazione breve; 8 transizione in cooperativa sociale.

⁸ 30 pacchetti sicurezza; 25 pacchetti italiano.

⁹ Si pensi per esempio al caso SACA e il percorso formativo strutturato per far ottenere ai beneficiari la licenza da conducente (vedi nota 5).

Il rapporto con i Servizi Sociali Distrettuali ha visto uno sviluppo più graduale, con una progressiva condivisione degli obiettivi in incontri bilaterali ed in seno alla CTSSM; alcuni hanno già costruito e realizzato delle occasioni di presentazione/formazione per i propri assistenti sociali sui territori di appartenenza. Quanto condiviso è stato formalizzato con un passaggio apposito in CTSSM¹⁰.

Dopo un anno di operatività del progetto si ritiene opportuna una verifica sul percorso di valutazione di accesso ispirato alla legge 14. I risultati di tale verifica verranno condivisi con i servizi del Comune di Bologna e dei Distretti, al fine di valutare i necessari aggiustamenti.

In ottica più generale la relazione tra servizi sociali pubblici e Ixl deve permettere ai due contesti di lavorare in continuità senza sovrapporsi su fasce di persone che necessitano di interventi complessi come quelli sostenuti dai servizi. La contiguità delle azioni e dei target di competenza sarà garantita sul tema dell'occupazione.

Nel corso del 2018 sono emersi da differenti soggetti stimoli a sviluppare un modello operativo dedicato alle persone iscritte alle liste di collocamento L68/99. Aziende, enti di formazione e interinali, espressioni di una diversità di prospettive sul tema, concordano nel sottolineare che esiste una richiesta specifica proveniente dal mercato del lavoro. Pertanto una delle linee di intervento del 2019 sarà dedicata alla costruzione, in integrazione con i competenti servizi pubblici, di una proposta per rispondere a questa esigenza.

Progetti pilota

L'intenso lavoro di rete condotto nel 2018, rafforzato dall'elasticità del progetto, ha dato vita a tre spin-off. L'incontro con le realtà territoriali nell'ottica di un reciproco ingaggio ha dato i maggiori frutti nella relazione con l'Azienda Sanitaria Locale, con la start-up Mygrants e con la rete ACLI bolognese. Le esperienze di collaborazione sono state promosse con l'intento di essere un'occasione di reciproca crescita, non limitandosi alla riproduzione di quanto già realizzato, potenziando così le idee originali e aprendo nuovi spazi di azione sul tema dell'inserimento lavorativo.

Affianco alle logiche d'innovazione, è trasversale negli spin-off la ricerca di nuove strategie per rispondere a quei beneficiari che corrono il rischio di aspettare più a lungo una risposta da parte del progetto. Le persone a cui qui ci riferiamo hanno specificità professionali e/o personali per le quali è

¹⁰ "Documento presentato ed approvato dalla CTSS metropolitana di Bologna nella seduta del 30.1.2019"; il documento è reperibile sul sito <http://www.ctss.bo.it/Sedute/verbal-2019-ctss-metropolitana-bologna/30-gennaio-2019>.

necessario un intervento mirato. La *mission* rimane immutata: massimizzare il reinserimento lavorativo di persone in difficoltà attuando nuovi percorsi di cooperazione orizzontale.

Gli spazi di Ixl

I nuovi spazi di Ixl situati a Palazzo Malvezzi, sede istituzionale della Città metropolitana di Bologna, inaugurati il 20 dicembre 2017, sono stati organizzati in maniera funzionale rispetto al progetto in essere. Il team del progetto, composto da dipendenti e collaboratori della Città metropolitana, del Comune di Bologna e della Fondazione San Petronio e dagli operatori di Fomal e Opimm, ha lavorato in maniera sinergica, mettendo a sistema gli spazi disponibili.

Rimane garantito il servizio di Help desk nelle giornate previste.

Considerazione sui risultati raggiunti

Il progetto Ixl in questo primo anno si è rivelato complesso, sia per il tema che tratta sia perché sperimenta “modalità nuove” di inserimento lavorativo, che hanno attirato **beneficiari molto più fragili rispetto alle aspettative iniziali**, che, cioè, hanno necessitato di percorsi di accompagnamento dedicati e non immediatamente orientati all’inserimento al lavoro. Per il 2019 è necessario affinare le modalità di accesso al progetto per far sì che gli interventi da mettere in campo siano coerenti con gli obiettivi del Protocollo.

Nonostante ciò si evidenzia che, pur non essendo comparabili le percentuali di inserimento lavorativo con altri percorsi pubblici e privati, i dati di inserimento prodotti dal progetto sono significativamente superiori ad azioni di politiche attive promosse da soggetti pubblici¹¹ e sono parzialmente paragonabili a quelli delle agenzie interinali che, come insegna l’esperienza di quest’anno, tendenzialmente non intercettano la platea di beneficiari di Ixl. Rispetto alle tipologie di inserimenti, il contratto a tempo determinato si è rilevato la tipologia contrattuale prevalente, mentre gli strumenti di stage/tirocinio hanno visto un utilizzo inferiore rispetto a quello inizialmente ipotizzato; questo rappresenta un risultato virtuoso che ha allontanato il progetto dal rischio di scadere in una forma velata di assistenzialismo, pur nella consapevolezza che si tratta di percorsi di avvio al mondo del lavoro.

¹¹ Ad esempio attraverso i Centri per l’impiego trovano lavoro meno del 3% delle persone che ne fanno richiesta (dato medio nazionale fonti: Istat e ANPAL).

3. Obiettivi 2019

Questo capitolo ha lo scopo di delineare i macro-obiettivi di Ixl per il 2019, partendo dai risultati raggiunti nel 2018 e tenendo in considerazione il Protocollo sottoscritto dai partner lo scorso 22 maggio 2017¹², nonché il contesto economico e normativo in cui il progetto si inserisce.

Il Piano 2019 è l'occasione per riprendere le linee di azione strategiche non compiutamente esplicitate nel Protocollo.

Come evidenziato in premessa il quadro che si prefigura per il 2019 è denso di mutamenti che potranno cambiare lo scenario di riferimento di Ixl; in particolare da una parte lo scenario economico che si sta prefigurando a livello internazionale che impatterà anche sul nostro territorio, dall'altra le riforme ed in particolare il "Reddito di cittadinanza" e il cosiddetto "decreto dignità".

In questo quadro, benché sarà più complesso il tema degli inserimenti in azienda, Ixl può rappresentare, per l'esperienza fatta in questo anno, un utile riferimento a livello nazionale e soprattutto regionale. In particolare, il metodo di lavoro, l'esperienza di *matching*, le modalità di rapporto con le imprese e la formazione mirata alle esigenze delle imprese possono rappresentare per la Regione un contributo importante anche nella fase di avvio della riforma sul "Reddito di Cittadinanza" e sulle politiche attive del lavoro. Nel 2019 è necessario consolidare la collaborazione tra Regione e Ixl.

Le attività che vengono descritte in questo capitolo saranno dettagliate in un piano operativo, **corredato di un organigramma**, che rappresenterà uno strumento di lavoro per la struttura attuativa del progetto.¹³

Si premette l'impegno, per il 2019, ad **affinare la valutazione sulla tipologia di profili e migliorare la strategia comunicativa** con i beneficiari così come l'impegno ad un **potenziamento del servizio curricula**.

¹² L'obiettivo generale di Ixl rimane quello di "massimizzare il reinserimento lavorativo di persone in difficoltà attuando nuovi percorsi di cooperazione orizzontale" così come indicato nel Protocollo di intesa. Questo macro obiettivo è stato declinato ulteriormente per definire gli esiti attesi dalle azioni che sono state messe in campo nel 2018:

- favorire l'autonomia delle persone;
- aumentare la collaborazione e creare una rinnovata fiducia tra imprese e istituzioni;
- aumentare la vivacità imprenditoriale del territorio.

¹³ Nel Piano verranno definiti l'analisi economica, obiettivi operativi, modalità e tempi di attuazione.

3.1 Il consolidamento dei rapporti con le imprese e le collaborazioni con le aziende del *board*

Nel 2019 si intende investire nel **consolidamento dei rapporti con le aziende** che hanno collaborato nel corso del 2018, rafforzando, anche grazie alla maggiore notorietà raggiunta dal progetto, il messaggio di sensibilità sociale che favorisca una maggiore corresponsabilità delle aziende nel progetto, ed insieme garantendo maggiore efficienza nei tempi di risposta ed efficacia nelle attività di tutoraggio post inserimento.

Sebbene le condizioni di contesto facciano prefigurare un 2019 complesso, il lavoro di attivazione del *board* cercherà, nel corso del 2019, di massimizzare gli inserimenti nelle aziende attivate nel 2018, con le quali, alla luce del rapporto instaurato, il progetto sarà in grado di creare percorsi personalizzati e coerenti con le caratteristiche dei beneficiari.

L'obiettivo è di regolare le diverse modalità di consolidamento in base alla tipologia di relazione instaurata nel 2018:

- per le aziende che hanno attivato inserimenti lavorativi, si esplorerà l'organizzazione di un gruppo di lavoro¹⁴ che contatti le imprese con cadenze periodiche stabilite per valutare gli eventuali nuovi fabbisogni di personale e pianificare gli eventuali picchi potenziali di ricerca occupazionale e dare avvio a percorsi di coprogettazione che favoriscano gli inserimenti lavorativi. Verranno inoltre organizzati alcuni eventi con il coinvolgimento delle imprese e verrà predisposta una newsletter periodica che segnali i profili delle persone occupabili all'interno del bacino del progetto;
- per le aziende, che, pur avendo valutato dei potenziali candidati, non hanno realizzato inserimenti (o per le quali l'inserimento non è andato a buon fine), sarà organizzato un incontro per costruire dei modelli di collaborazione il più possibile personalizzati sull'azienda volti a superare le difficoltà incontrate¹⁵;
- il lavoro di consolidamento prevede anche l'identificazione e l'attivazione di tutte le realtà che, pur essendo all'interno del progetto, non manifestano fabbisogni in termini di inserimenti; le attività di consolidamento si espletteranno nel corso dei primi sei mesi del 2019 con attività di stimolo mirate a queste tipologie di azienda;
- per le aziende di dimensioni più contenute, una linea interessante sarà quella di facilitarne il coinvolgimento prioritariamente in forma mirata rispetto alle possibilità occupazionali dei beneficiari ed anche facendo ricorso alle agenzie interinali; si rivela complessa anche la relazione con le realtà che si

¹⁴ Il gruppo di lavoro sarà composto da referenti sia di Città metropolitana sia di Fondazione San Petronio al fine di favorire l'integrazione tra il gruppo che si occupa delle aziende e il gruppo che si occupa delle persone.

¹⁵ Per l'incontro verrà predisposto del materiale *ad hoc*, in particolar modo sulle *best practice* 2018.

occupano di logistica e servizi ausiliari; esse offrono potenzialità interessanti di inserimenti in termini quantitativi, ma si ritiene necessaria una riflessione specifica sulle condizioni di inserimento in questo settore.

Il valore aggiunto di Ixl per l'azienda

Per il coinvolgimento attivo appaiono rilevanti la *vision* complessiva di progetto che si intende trasmettere alle aziende e il valore aggiunto che si intende proporre loro.

Ixl offre alle aziende un team composto da diverse professionalità, fornendo una tipologia di accompagnamento delle persone che sarebbe antieconomico realizzare per una qualunque altra organizzazione¹⁶.

Si ipotizza per il 2019, in aggiunta a quanto già in essere, di introdurre la presenza costante di un referente operativo, che si occupi della presentazione dei curricula inviati, funga da collettore tra l'attività di tutoraggio del beneficiario e l'azienda e che costruisca con l'azienda, seguendola ed incontrandola frequentemente, una relazione personale e consolidata, funzionale anche a futuri contatti su eventuali altre nuove posizioni lavorative. Si ritiene si possano creare le condizioni di dialogo e di contesto che consentano una seria pianificazione delle attività, potendo così giungere a chiedere alle aziende più strutturate, con un ruolo rilevante dell'Associazione di riferimento, una indicazione il più possibile precisa delle loro necessità (ad esempio aziende che hanno dei "picchi" di lavoro stagionali), in modo che Ixl riesca ad organizzare più efficacemente l'inserimento lavorativo (ricerca dei beneficiari più adeguati, interventi formativi, ecc.).

3.2 Matching tra profili e fabbisogni delle imprese

Una fase molto delicata del percorso di inserimento è certamente quella di inviare alle aziende i CV di persone che, per caratteristiche e competenze, rispondano il più possibile ai fabbisogni. Per migliorare tale funzione, anche nell'ottica di un maggiore sviluppo del progetto, nel 2019 un obiettivo che Ixl si pone è quello di **migliorare il matching tra i profili che sono nel database e i fabbisogni delle imprese.**

A tal fine si intende agire in più direzioni ovvero:

¹⁶ Aspetto emerso nel corso di vari momenti di confronto tra il progetto, le agenzie interinale ed esperti del settore.

- approfondire la possibilità di “catalogare” competenze e fabbisogni;
- contattare le aziende per verificare la necessità di tali particolari profili professionali (es. se si ha personale con esperienza in pulizie vengono contattate le imprese di pulizie per verificare l’eventuale possibilità di inserimento).

Si intende anche articolare la modalità di presentazione dei CV facendo seguire all’invio dei curricula un incontro diretto con il referente tecnico del progetto, che, nell’ottica di costruire una solida relazione con l’azienda, si farà portavoce delle candidature e le presenterà personalmente al referente risorse umane dell’azienda.

Un ulteriore strumento che favorirà il *matching* tra profili e fabbisogni delle imprese viene individuato nell’infografica dei profili professionali che è stata inserita sul sito. Questa fotografia del bacino dei beneficiari rappresenta un agile strumento di consultazione per le imprese e verrà aggiornato mensilmente per permettere alle aziende di indirizzare i propri fabbisogni. Gli aggiornamenti rispetto ai profili potranno essere inclusi nella newsletter periodica.

3.3 Attività di tutoraggio a vantaggio di persone e aziende

Si ipotizza la valorizzazione e una maggior strutturazione della funzione di tutoraggio, attività cruciale per il successo del progetto¹⁷. Questa fase dell’inserimento accompagna il beneficiario in azienda per dare seguito alla collaborazione e per garantire interventi tempestivi all’insorgere di eventuali criticità¹⁸. Questo servizio deve essere inteso, da parte dell'azienda, come un elemento di valore aggiunto al quale Ixl non può rinunciare; pertanto, nel momento stesso della presentazione del progetto all'azienda verrà prospettato questo tipo di attività di “accompagnamento” affinché l'azienda abbia la piena consapevolezza di cosa significa aderire ad Ixl.

¹⁷ La necessità del tutoraggio è stata anche suggerita da un numero considerevole di imprese (9 imprese su 20) che reputano cruciale tale funzione.

¹⁸ Le dimissioni/ rifiuti ad oggi sono 28. I motivi maggiormente ricorrenti sono: non si presentano al lavoro, si dimettono perché non ritengono le mansioni congruenti con il contratto, non superano il periodo di prova.

3.4 Agricoltura 2019

Per quanto riguarda il settore agricolo, il lavoro impostato nel 2018 come mappatura continuerà con i seguenti obiettivi:

- mappare in modo preventivo già nei primi mesi del 2019 il fabbisogno delle aziende agricole del territorio con particolare focus anche sul circondario imolese in modo da garantire un possibile gruppo di beneficiari di Ixl che possa svolgere con maggiore continuità il lavoro agricolo di raccolta nel periodo estivo;
- formare un gruppo di beneficiari di Ixl che possano garantire la copertura nei momenti di picco del settore agricolo;
- valutare la possibilità di organizzare modalità di trasporto collettivo dei lavoratori nei posti di lavoro qualora non siano automuniti (il problema del trasporto è un elemento di particolare attenzione nel settore agricolo per orari di operatività e localizzazione delle aziende).

La modalità di organizzazione e gestione delle attività per il settore agricolo seguirà quella del 2018 riconfermando il gruppo di lavoro del tavolo agricoltura che coinvolge tutte le associazioni di categoria del territorio ed alcuni tecnici esperti del settore. Il tavolo verrà convocato con cadenza trimestrale; le interlocuzioni con i referenti saranno continue.

Il settore agricolo è anche interlocutore per i progetti di innovazione sociale, sono infatti in fase di valutazione alcuni progetti di agricoltura sociale sul territorio. Sinora è emerso prevalentemente il fabbisogno di terreni e di finanziamento per l'avvio delle attività.

3.5 L'empowerment dei beneficiari

Dall'esperienza fin qui maturata, la maggiore criticità rispetto alle persone, riscontrata sia dalle imprese che hanno avuto esperienze di inserimenti, che da alcuni componenti del Tavolo tecnico, riguarda le competenze trasversali (c.d. *soft skills*), intese come quelle peculiarità personali, importanti in qualsiasi contesto lavorativo perché influenzano il modo in cui di volta in volta si fronteggiano le richieste dell'ambiente di lavoro. In numerosi casi infatti è stata riscontrata la difficoltà di inserimento dei candidati proprio per la mancanza di queste caratteristiche di base, così come alcuni inserimenti non sono andati a buon fine per la incapacità dei beneficiari a reggere un contesto lavorativo.

Il Tavolo tecnico aveva individuato nelle attività di formazione *hard skills* lo strumento per capire la reale tenuta dei beneficiari a livello di *soft skills*, tuttavia la prassi ha dimostrato che la formazione tecnico-specifica da sola non è sufficiente a garantire il successo dell'inserimento.

L'esperienza del 2018 induce pertanto a potenziare l'offerta formativa breve¹⁹ di Ixl ai beneficiari a cui mancano le caratteristiche personali necessarie ad affrontare efficacemente l'esperienza lavorativa, sia essa un colloquio o un'assunzione. La proposta sarà personalizzata su valutazione degli operatori, in termini di numero di ore e di caratteristiche dell'intervento, con il duplice scopo di offrire una formazione più completa e avere a disposizione un periodo più lungo di valutazione della tenuta del candidato.

La corresponsione di un'indennità diaria ai beneficiari che partecipano ai percorsi di formazione renderà sostenibili anche i pacchetti che prevedono un maggior numero di ore di frequenza.

Fragilità dei beneficiari di Ixl

Per quanto riguarda l'analisi della fragilità dei candidati di Ixl, si conferma che l'uso degli *items* della L.R. 14/15 appare adeguato rimandando alla verifica sul percorso di valutazione di accesso.

Per i beneficiari valutati come non in target per l'alto grado di fragilità sarà necessario individuare modalità di accompagnamento al di fuori delle finalità e degli obiettivi di Ixl. In particolare si auspica e si condivide che per quest'ultima tipologia siano costruite proposte di percorso con i SST, implementando l'attività già in essere.

Percorsi, misure e azioni per i beneficiari "pronti"

Ai beneficiari definiti "pronti" sarà data massima priorità come prevede il Protocollo.

Una volta esperito l'iter di valutazione a carico del progetto²⁰, nel momento in cui il beneficiario sarà ritenuto pronto all'inserimento lavorativo, partirà il *matching* tra fabbisogni espressi dalle aziende e esperienze/potenzialità del beneficiario. La valutazione in merito all'occupabilità del beneficiario potrà essere condivisa anche con le agenzie interinali partner del progetto, per garantire una maggiore percentuale di riuscita dei percorsi di inserimento

¹⁹ Si intendono il pacchetto formativo di bilancio di competenze e di competenze trasversali.

²⁰ Candidatura, colloquio con gli operatori, servizio di revisione CV, bilancio di competenze e competenze trasversali. Il percorso di ricerca e selezione si concentra dapprima sui profili "in target", ed eventualmente sui profili "forti".

lavorativo²¹. Prima di essere proposti per l'inserimento in azienda, i beneficiari selezionati potranno essere destinatari di ulteriori interventi di orientamento. La necessità di una seconda messa a fuoco da una prospettiva strettamente occupazionale viene, infatti, ribadita da più fronti.

Si registra l'impegno di alcune delle associazioni di categoria, che partecipano al Tavolo tecnico, ad analizzare i fabbisogni dei propri associati (eventualmente con il supporto di Nomisma), al fine di predisporre dei piani formativi indirizzati a rendere i beneficiari di Ixl pronti all'inserimento lavorativo²². Anche i candidati ritenuti pronti potranno infatti presentare delle lacune che il progetto potrà colmare attraverso attività di formazione tecnico-specifica.

Si valuta altresì la creazione di un format ad hoc che permetta alle persone di "entrare in azienda" con un'idea più precisa del mondo del lavoro.

Persone: attività per i non attualmente pronti

Sui candidati "non pronti" si individua la principale sfida per l'anno 2019; a queste persone vanno garantiti percorsi personalizzati che rinforzino la loro motivazione al lavoro, la riqualificazione delle loro competenze, l'aumento delle possibilità di inserimento tramite percorsi di formazione e adeguamento di competenze relazionali e professionali.

Su questo punto si ritiene strategico avviare progettazioni maggiormente condivise con il Tavolo tecnico.

L'*empowerment* dei beneficiari non pronti prevede, oltre alla partecipazione alle attività di formazione previste, la creazione di percorsi di accompagnamento che non sono immediatamente finalizzati all'inserimento lavorativo.

Ci si riferisce altresì alla modalità di inserimento in transizione che prevede un periodo di formazione dei beneficiari in una "realtà protetta", quale per esempio una cooperativa o una azienda, in grado di dare al candidato la possibilità di riattivarsi, al fine di potenziare le sue competenze.

Clausole sociali

È in via di definizione un meccanismo per cui negli appalti sia degli enti pubblici che delle società partecipate da Comune e Città metropolitana possa essere inserita una clausola di "priorità sociale" di inserimento lavorativo per i beneficiari di Ixl, anche nel quadro dell'aggiornamento del protocollo appalti del 2015²³.

²¹ Le "uscite anticipate" (rifiuti o dimissioni) sono ad oggi 28.

²² Come già avvenuto con SACA in occasione della creazione del percorso formativo strutturato per far ottenere ai beneficiari la licenza da conducente.

In quest'ottica prosegue, anche nel 2019, il lavoro iniziato nel 2017 volto ad includere nei bandi del Comune di Bologna e della Città metropolitana, quando possibile, aspetti di premialità rispetto alla nuova creazione di posti di lavoro.

Consolidamento dei progetti pilota e nuovi progetti

Nel 2019 si consolideranno le sperimentazioni avviate con successo nel 2018: Mygrant e IPS. In particolare si ritiene che i beneficiari inseriti nel progetto Mygrants siano in fase di completamento della formazione e possano quindi essere avviati nella fase di inserimento lavorativo.

Il percorso IPS concluderà questa prima sperimentazione nella seconda metà dell'anno; successivamente sarà quindi possibile valutare l'impatto e i benefici perseguiti grazie alle attività di tutoraggio personale.

Proposito del 2019 è lo sviluppo della relazione con i patti di collaborazione del Comune di Bologna, nella condivisione di impegni volti a supportare i beneficiari di Ixl nell'ambito di buone pratiche di comunità volte al reinserimento lavorativo.

Forti anche degli esiti positivi dell'esperienza nata dalla collaborazione tra Ixl, Irecoop e SACA, un obiettivo del 2019 è sostenere le progettazioni coerenti con questo modello fortemente orientato all'inserimento lavorativo, che al contempo crea competenze certificate richieste e spendibili. Sono già in essere le prime coprogettazioni con Ecipar e Ifoa.

Progetto "Hera" e progetto "patenti auto"

Ixl, grazie al contributo dei Comuni, che hanno raccolto l'invito del Sindaco Metropolitano a destinare i proventi del servizio di raccolta, trasporto e valorizzazione di indumenti usati, borse e scarpe, è impegnata a sostenere un progetto di sostegno lavorativo per persone senza occupazione e vicine alla pensione. A questo proposito è stata pubblicata una Call, rivolta alle realtà del Terzo Settore, per raccogliere proposte di sostegno lavorativo. Verranno selezionati i progetti, dando priorità a quelli che adottano approcci innovativi, che contemplano il coinvolgimento di più realtà del territorio e che siano in

²³ Il protocollo generale degli appalti del Comune di Bologna (2015) è in fase di revisione per l'adeguamento al nuovo codice degli appalti. Tale documento indicava due clausole: la clausola sociale di riassorbimento di manodopera e la clausola per l'inserimento lavorativo delle persone in condizioni di svantaggio. I tecnici della Città Metropolitana e del Comune di Bologna sono attualmente impegnati per la definizione dei confini del concetto di "lavoratore svantaggiato"; si indica comunque già da ora come possibile inserire i beneficiari di Ixl in tale categoria.

linea con i valori di Ixl; i destinatari dei progetti dovranno comunque essere utenti di Ixl.

Un altro progetto di forte interesse per Ixl è relativo alle “**Patenti Auto**”. In particolare si tratta di sperimentare per alcuni beneficiari l’acquisizione della patente di guida di tipo B, ritenendo il possesso di tale certificato di abilitazione un elemento determinante per l’inclusione lavorativa, sia per le mansioni che spesso vengono richieste dalle imprese, sia per potersi recare al lavoro nelle sedi e negli orari richiesti dalle imprese (non sempre servite dal trasporto pubblico locale).

FOCUS GIOVANI

Il protocollo Ixl individua tra i beneficiari giovani non occupati in condizioni economiche e sociali problematiche.

Dalla esperienza fino a ora condotta è emerso che il progetto viene percepito, sia per le caratteristiche dei canali di accesso, sia per le tipologie di proposte, come rivolto prevalentemente a persone adulte²⁴.

Nel 2018 si era quindi individuato come obiettivo prioritario, la definizione di proposte specifiche e l’attivazione di canali comunicativi dedicati ai giovani; per quanto riguarda i beneficiari diretti, nel corso del 2018 si è agito in particolare attraverso il progetto Mygrants, che definisce modalità di inserimento particolarmente coerenti con il target. Per quanto riguarda l’attivazione di canali dedicati, si sono costruite le condizioni per la riconoscibilità del progetto anche sul target giovani attraverso il suo inserimento nell’ambito del patto regionale per il lavoro “giovani più”.

Il principale strumento a disposizione finalizzato al target è il PON Metro Bologna.

Il Programma Operativo Nazionale Città Metropolitane 2014–2020 (PON Metro) è un programma europeo che finanzia azioni integrate volte a rafforzare lo sviluppo e la coesione sociale sia a livello di comune capoluogo che metropolitano. Bologna ha scelto di dedicare una considerevole parte del finanziamento in tema di inclusione sociale ad azioni per l’avvicinamento al mondo del lavoro di giovani, anche attraverso lo sviluppo delle capacità imprenditoriali, individuando come target prevalente la fascia giovanile (indicativamente 19 – 35 anni) a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e con caratteristiche di fragilità e vulnerabilità a livello socio-economico e culturale.

²⁴ I candidati per età presentano la seguente ripartizione: 10,26% candidati di fascia di età compresa tra 16 e 24 anni, 17,04% candidati di fascia di età compresa tra 25 e 34 anni, 37,09% candidati di fascia di età compresa tra 35 e 49 anni, 34,14% candidati di fascia d’età compresa tra 50 e 64 anni e, infine 1,47% candidati di età superiore a 65 anni. La ripartizione percentuale dei candidati inseriti per età è la seguente: 11,11% di fascia di età compresa tra 16 e 24 anni, 15,28% di fascia di età compresa tra 25 e 34 anni, 31,94% di fascia di età compresa tra 35 e 49 anni, 40,28% di fascia d’età compresa tra 50 e 64 anni e, infine 1,39% di età superiore a 65 anni.

Tramite i finanziamenti PON Metro, il Comune di Bologna nel 2018 ha pubblicato un primo bando a favore di soggetti del terzo settore per progetti di innovazione sociale; nel mese di febbraio del 2019 si è conclusa la fase di selezione dei progetti, che vedranno la loro attuazione nel corso del 2019 e del 2020, con quindi un primo significativo impatto su Ixl.

Nel corso del 2019 verranno dedicate al target ulteriori risorse del PON METRO Bologna, con un focus particolare sui luoghi e le istituzioni culturali come ambito di attivazione di percorsi professionalizzanti rivolti a giovani a rischio di esclusione sociale.

3.6 Le diverse declinazioni dell'imprenditorialità: autoimpiego e progetti di innovazione sociale

Il punto focale del progetto Ixl è posto sul concetto di lavoro in autonomia quale elemento significativo di un concreto processo di inclusione lavorativa. Un team di lavoro continuerà pertanto a mettere in campo tutte le attività volte allo screening, alla selezione e al supporto di progetti autoimprenditoriali e all'accompagnamento dei progetti di innovazione sociale, con lo scopo di favorire la nascita di nuove imprese e nuove occasioni di lavoro.

La promozione dei progetti di innovazione sociale e di autoimpiego sarà fondamentale e vedrà l'attivazione del vasto patrimonio di comunicazione del Comune di Bologna, per veicolare le informazioni a tutte le realtà del terzo settore.

Si valuta anche la presentazione di proposte alle associazioni di categoria per promuovere l'adesione dei beneficiari impegnati in progetti di autoimprenditorialità, valorizzando l'importante sistema dei servizi per le start up gestiti dalle associazioni. Questa iniziativa comporterebbe infatti un vantaggio in termini promozionali e una maggiore strutturazione del progetto imprenditoriale.

Il supporto dei partner e la promozione saranno elementi imprescindibili per il successo delle iniziative.

I progetti di autoimpiego e i progetti di innovazione sociale vengono approvati dal Comitato di Valutazione composto da Comune di Bologna e Città Metropolitana, Fondazione San Petronio e Nomisma.

Autoimpiego

Allo scopo di promuovere ulteriormente il settore Autoimpiego, si propone di organizzare dei piccoli seminari sul "fare impresa", rivolti a quelle persone disoccupate che già partecipano a corsi di formazione finanziata presso gli enti di formazione partner del progetto. Questo permetterebbe di creare una maggiore consapevolezza nei partecipanti ai corsi rispetto alle opportunità che il progetto Ixl offre.

Per i progetti finanziati è prevista l'attivazione di ulteriori azioni di supporto, quali:

- affiancamento/tutoraggio *one-to-one*: tramite incontri mensili ed aggiornamenti settimanali, l'andamento della nuova attività viene costantemente monitorato dal tutor di Ixl. In particolare, sono analizzati i primi dati sulle vendite e vengono affrontati eventuali problemi amministrativi (tenuta registro di cassa, gestione fornitori, attivazione utenze ecc..) e commerciali (ricerca e gestione clienti).
- monitoraggio a consuntivo dell'andamento economico dell'attività: di concerto con l'istituto di credito ed il commercialista della nuova attività, viene monitorato l'andamento delle entrate/uscite, al fine di poter intervenire con eventuali strategie correttive in tempo utile per poter permettere all'attività di non registrare significative perdite.

Prossimi obiettivi: nell'arco del 2019 si prevede di monitorare le 8 nuove attività e di avviare almeno altri 25 percorsi di accompagnamento con un buon esito di almeno il 20% di essi. Sul fronte delle attività di comunicazione e promozione delle nuove imprese avviate si prevede di implementare azioni quali:

- creazione di una sezione sul sito Ixl dedicata alle nuove imprese;
- supporto da parte della sezione comunicazione di Ixl in termini di pubblicazione di news, articoli, ecc. sui propri canali istituzionali;
- organizzazione di inaugurazioni dei nuovi negozi avviati;
- coinvolgimento del tavolo tecnico e *board* imprese per attività di promozione ed eventuale tutoraggio da parte di aziende appartenenti alla stessa filiera delle *newco*;
- maggior coinvolgimento del tavolo autoimpiego formato da CNA, Confesercenti, Confartigianato, Legacoop, per la promozione delle attività;
- maggiore strutturazione della rete che promuove nuove imprenditorialità per il coinvolgimento di progetti coerenti con le azioni di Ixl.

Progetti di innovazione sociale

Ad oggi sono attivi 13 progetti sociali. Nel 2019 gli obiettivi sono quelli di continuare ad accompagnare quei progetti che stanno superando la fase pilota (3) e rafforzare e ampliare le partnership sul territorio in modo da incrementare il numero di progetti ad un livello “avanzato” o promossi da organizzazioni strutturate che possano offrire opportunità di lavoro ai beneficiari di Ixl. Sarà inoltre ulteriormente diffuso il *form online* e ampliata la parte di comunicazione relativa ai progetti accompagnati in modo tale da valorizzare la rete Ixl.

Anche per i progetti di innovazione sociale verrà attivato un percorso di monitoraggio:

- affiancamento/tutoraggio *one-to-one*: tramite incontri mensili ed aggiornamenti settimanali, l'andamento della nuova attività viene costantemente monitorato dal tutor di Ixl. In particolare sono analizzati i primi dati e vengono affrontate eventuali criticità amministrative e gestionali.

Rimane aperta la tematica della ricerca e destinazione di alcuni spazi per la localizzazione dei progetti di innovazione sociale. Nel corso del 2019 nel quadro delle azioni del Comune di Bologna di messa in rete delle diverse azioni di progettazione e inclusione sociale attive, si intende potenziare il percorso di collaborazione di Ixl, già avviato nel 2018.

3.7 Monitoraggio del progetto

Attività principali, indicatori quantitativi ed esiti: output e outcome selezionati con priorità

Nel 2018 è stata realizzato uno strumento gestionale che contiene i dati delle persone iscritte a Ixl. Tale strumento è finalizzato oltre che alla ricerca di curricula rispondenti alle caratteristiche delle imprese, anche alle esigenze di monitoraggio del progetto. Il monitoraggio rappresenta una grande opportunità perché mette il team di progetto, in condizione di migliorare la propria attività attraverso elementi fondati su una raccolta sistematica di dati e su analisi puntuali.

Il sistema di monitoraggio è effettivamente funzionante dal mese di agosto 2018. In questi primi mesi di operatività è stato utilizzato per identificare indicatori quantitativi e qualitativi del Piano di lavoro 2018 e verrà implementato in modo più completo nel 2019. Si è strutturato un sistema che comprende indicatori di *output*, *outcome*, indicatori finanziari di impatto (si veda Allegato 1); va evidenziato che alcuni indicatori, come ad esempio lo sviluppo delle capacità di autonomia nella ricerca di un lavoro e più in generale gli indicatori di impatto, potranno essere rilevati dopo un arco temporale di almeno due anni da quando il progetto è entrato a regime.

I dati del sistema gestionale verranno elaborati semestralmente in modo da poter avere un monitoraggio continuo sulle variabili di maggiore interesse e poter verificare l'andamento del progetto anche in relazione a:

1. Quante persone avviate
2. Quante persone assunte per:
 - a) Tipo di contratto
 - b) Durata
3. Quante persone ancora al lavoro dopo X mesi dall'avvio
4. Numero di giornate lavorate
5. Quanti progetti personalizzati sulle caratteristiche dei beneficiari effettuati.

3.8 Gli spazi e il gruppo di lavoro

Per quanto riguarda gli spazi nonostante la loro funzionalità, in questo primo anno di operatività del servizio è emerso che in alcune giornate vi è un sovrappollamento in quanto gli spazi vengono utilizzati per diverse attività, mentre in altri momenti gli spazi sono scarsamente utilizzati. Nel 2019 si provvederà pertanto ad una riorganizzazione degli stessi.

Il gruppo di lavoro del progetto è composto da due comunità professionali, entrambi portatrici di competenze rilevanti. La massima integrazione della struttura operativa è elemento rilevante per una attuazione efficace del progetto: nel 2019, come citato sopra, verrà definito un documento attuativo del piano di lavoro come guida operativa per lo staff e saranno promosse attività di rafforzamento delle competenze e dell'integrazione del gruppo.

3.9 La dimensione metropolitana di Ixl

Tramite l'ufficio di Presidenza della Città metropolitana, i Sindaci e i Comuni del territorio, l'ufficio Supporto CTSSM e i Distretti, Ixl ha strutturato le relazioni con tutto il territorio metropolitano. Nel 2018 sono state implementate le relazioni tra le unioni dei Comuni, i SST, le Caritas Parrocchiali e le reti che a vario titolo sostengono il lavoro di comunità dei quartieri cittadini. Le relazioni tra Ixl e i Sindaci dei Comuni delle Unioni, presso le quali è stato presentato il

progetto, vengono alimentate attraverso un aggiornamento periodico che informa i Sindaci sulle aziende dei loro territori aderenti al board e le attività con esse poste in essere. Contestualmente a ciò i Sindaci suggeriscono a Ixl le imprese che ritengono abbiano interesse ad aderire al progetto.

Nel 2019 si consolideranno le attività avviate nel 2018 sul territorio del nuovo circondario imolese, sia sulle imprese che sulle persone.

In riferimento alle attività sui quartieri, il 2019 vedrà la collaborazione con Fondazione Innovazione Urbana, declinata anche con Patti di collaborazione e Bilancio partecipativo, e il prosieguo della collaborazione con l'Istituzione Don Paolino Serra Zanetti.

Il progetto collabora inoltre attivamente con i Comuni dell'Area metropolitana all'organizzazione delle Fiere del lavoro; questi appuntamenti sono dedicati a giovani in cerca di un primo impiego, disoccupati e imprese del territorio alla ricerca di personale qualificato o da formare e forniscono l'occasione per fare incontrare domanda e offerta di lavoro in uno spazio dove le aziende del distretto possano anche incontrare i candidati, per un primo colloquio individuale.

Ixl ha partecipato all'evento promosso dal Comune di Bologna "Bologna si prende cura: I tre giorni del welfare" che si è tenuto dal 28 febbraio al 2 marzo 2019 nel corso del quale si è esplicitato quello che le istituzioni locali svolgono per garantire i diritti di cittadinanza in termini di servizi, così come la rilevanza del lavoro culturale e di informazione e documentazione che li supporta.

Si ritiene di attivare nella seconda metà dell'anno la sperimentazione delle Fiere del lavoro anche a livello di quartieri.

Nuovo Circondario Imolese

Il Circondario Imolese, che include oltre il 15% della popolazione di Città metropolitana, vanta un numero significativo di imprese e una forte vocazione nel settore dell'agricoltura. Tale area non è totalmente coincidente con il territorio di riferimento dell'Arcidiocesi di Bologna ma grazie al positivo confronto avviato nel 2018, potrà essere beneficiaria delle risorse dell'Arcidiocesi di Bologna.

È stato siglato un accordo con il Circondario Imolese, predisposto un punto d'accesso per i beneficiari dell'area all'interno del quale sono stati selezionati gli operatori per i colloqui e le valutazioni relative alla L.14. Un team aziende mutuato dal modello bolognese curerà le relazioni con le imprese. EmilBanca opererà per finanziare i progetti di autoimpiego.

3.10 Una strategia per la comunicazione

L'obiettivo della strategia di comunicazione sarà quella di:

- **Accrescere**, attraverso le relazioni, **la visibilità di Ixl** per raggiungere quante più persone possibili e centrare l'obiettivo primario del progetto: massimizzare il reinserimento lavorativo di persone vulnerabili attuando nuovi percorsi di cooperazione orizzontale.
- **Promuovere** la presenza di Ixl sulla stampa generalista specializzata (economico-sociale) e sui Social per veicolare i principali risultati e i progetti.
- **Concentrare** l'azione rivolta al territorio e alla comunità che vuole valorizzare e supportare la rete sociale già esistente attraverso una modalità di cooperazione orizzontale. Un aiuto concreto sia per le persone in cerca di occupazione sia per gli aspiranti imprenditori, per entrambe le categorie infatti il progetto prevede anche l'accesso a finanziamenti agevolati erogati da istituti di credito convenzionati.
- **Creare** opportunità e occasioni per **consolidare relazioni** e scambiare informazioni fra Ixl e i principali target istituzionali.

Nel 2019 **le azioni** riguarderanno:

1. **Comunicazione quotidiana.** La comunicazione opererà per dare visibilità a Ixl e inserirlo nel dibattito mediatico in corso sulla stampa. A questo scopo si cercheranno spunti di notiziabilità per tenere viva l'attenzione del media target con una strategia di comunicazione costante, in grado di conquistare spazi redazionali via via crescenti.
2. **Media opportunity.** Si attiverà un monitoraggio costante dei piani editoriali e del dibattito economico-sociale delle principali testate di settore e della stampa generalista, teso a calibrare al meglio le opportunità di visibilità e a far intervenire Ixl su temi caldi del settore.
3. **Realizzazione della rassegna stampa.** Si provvederà alla segnalazione delle pubblicazioni delle notizie su stampa e siti online e reperimento audio/video di servizi radiofonici e/o televisivi.

Saranno utilizzati diversi strumenti comunicativi. Sito internet, materiali cartacei, video, utilizzo social e pubblicità sono le tre direttrici attraverso le quali comunicare Ixl, strumenti in grado di intercettare il target costituito dai fruitori finali del progetto – singoli cittadini in condizione di fragilità e aziende potenzialmente interessate.

- A. **Sito internet.** Dopo aver effettuato un restyling grafico si proseguirà con l'azione di arricchimento dei contenuti attraverso news, immagini e video.

- B. **Video.** Utilizzo, e aggiornamento periodico, del video istituzionale costituito da immagini e infografiche contenenti la spiegazione del progetto. Realizzazione di una decina di video l'anno per spiegare i principali risultati ottenuti da Ixl e racconto dei principali appuntamenti specifici organizzati nel corso dell'anno.
- C. **Social.** Non sono previsti account Ixl. Vengono utilizzati gli account esistenti di Città metropolitana di Bologna e dei principali partner istituzionali e privati. Viene privilegiato l'utilizzo di YouTube di Città metropolitana di Bologna per veicolare i video (sub punto B).
- D. **Materiali grafici.** E' prevista la realizzazione dei seguenti materiali: volantini, manifesti, flyer, brochure e altri materiali.
- E. **Pubblicità.** Sono previste pubblicità su giornali/emittenti radiofoniche e televisive/siti internet di banner per i principali eventi organizzati da Ixl.

I principali obiettivi 2019 sull'asse del tempo

	03-19	04-19	05-19	06-19	07-19	08-19	09-19	10-19	11-19	12-19	1-20	2-20
Gestione dati e monitoraggio	Verifica allo scadere del trimestre			Verifica allo scadere del trimestre			Verifica allo scadere del trimestre			Verifica allo scadere del trimestre		
Enti formazione	Attività di implementazione, attuazione e verifica che durano per tutto il corso dell'anno											
Interinali												
Imprese	Consolidamento Board							FARETE		Incontro annuale		
Progetti sociali ASP	Attività che dura per tutto il corso dell'anno											
Agricoltura	Convocazione tavolo			Definizione progetti								
Giovani				Verifica progetti PON Metro Bologna								
Lavoro Comunità	Fiera del lavoro San Lazzaro e Zola	Fiera Appennino	Sindacati e realtà del territorio						Fiere del lavoro Quartieri			
Mygrants	Verifica		Verifica						Verifica			
IPS	Verifica		Verifica						Verifica			
Comunicazione	Attività che dura per tutto il corso dell'anno											

Nel corso del 2019 verranno realizzate delle attività seminariali su temi rilevanti per il progetto Ixl; il primo, che avrà ad oggetto gli effetti delle riforme nazionali sul mercato del lavoro, è previsto indicativamente per il mese di aprile o appena verranno resi disponibili i dati sul mercato del lavoro.

ALLEGATO 1

Sistema di monitoraggio

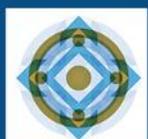
Fasi del processo	Indicatori di <i>output</i>	Indicatori di <i>outcome</i>
CANDIDATURE	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di form compilati dal sito • Numero di accessi al sito • Numero di persone assistite presso l'help desk • Numero di candidati per quartiere di provenienza • Numero di candidati femmine • Numero di candidati maschi • Numero di candidati laureati • Numero di candidati diplomati • Numero di candidati licenza media • Numero di candidati non scolarizzati • Numero di candidati stranieri • Numero di candidati stranieri di cui arrivati da meno di 1 anno • Numero di candidati con età sotto i 35 anni/ tra 16 e 24 anni/ tra 35 e 49 anni/ tra 50 e 65 anni/ sopra i 65 anni • Numero di candidati in carico ai servizi sociali sul totale dei candidati residenti a Bologna • Numero di candidati noti ai servizi sociali sul totale dei candidati residenti a Bologna • Numero di candidati con L. 14 attiva al momento della candidatura • Input da cui arriva la persona 	
COLLOQUI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di colloqui realizzati • Numero di giornate intercorse tra la ricezione della candidatura e il colloquio 	<ul style="list-style-type: none"> • % di colloquiati in target sul totale dei colloquiati • % di persone sotto target sul totale dei colloquiati • % di colloquiati rispetto al quartiere di residenza
FORMAZIONE soft skills	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di candidati a cui è stata proposta la formazione soft skills • Numero di candidati che hanno effettuato la formazione soft skills proposta • Numero di corsi avviati • Numero di partecipanti ai corsi trasversali (CV, competenze,..) sul totale dei potenziali beneficiari • Giornate intercorse tra colloquio e proposta di formazione (suddivisa per le 4 tipologie formative) su colloquiati che necessitano dell'intervento formativo • Giornate intercorse proposta di formazione (suddivisa per le 4 tipologie formative) e avvio dell'intervento formativo 	<ul style="list-style-type: none"> • % di variazione del numero di persone che hanno sostenuto i corsi soft skills con soddisfazione (rilevato attraverso questionario ai beneficiari) • % di variazione del numero di persone che hanno sostenuto i corsi soft skills con profitto (rilevato attraverso valutazione dei docenti)
FORMAZIONE hard skills	<ul style="list-style-type: none"> • Numero e tipologia di corsi erogati • Numero di partecipanti ai corsi • Numero di ore erogate • Numero e tipologia di corsi che hanno rilasciato certificazioni • Input da cui arriva la proposta (es. aziende, enti di formazione) 	<ul style="list-style-type: none"> • % di variazione del numero di persone che hanno sostenuto i corsi hard skills con soddisfazione (rilevato attraverso questionario ai beneficiari) • % di giornate occupate in lavori trovati

Piano di lavoro 2019

Fasi del processo	Indicatori di <i>output</i>	Indicatori di <i>outcome</i>
		autonomamente su % di giornate senza occupazione (Sviluppo delle capacità di autonomia nella ricerca di un lavoro) <ul style="list-style-type: none"> • % di persone che hanno acquisito una competenza in risposta ad una esigenza espressa da imprese • % di persone che hanno sostenuto i corsi hard skills con profitto (rilevato attraverso valutazione dei docenti) • % di persone inserite in tirocinio/stage, contratto tempo determinato o indeterminato che hanno ricevuto formazione su hard skills
AZIENDE	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di contatti attivati • Numero di imprese che hanno contattato Ixl • Numero di imprese aderenti al board attive • Numero di imprese aderenti al board non attive • Numero di incontri con le aziende • Numero di aziende incontrate • Numero di CV inviati all'azienda • Numero di giornate intercorse tra richiesta dell'azienda dei CV e l'invio dei CV all'azienda • Numero di recall richieste riscontri all'azienda dopo 10 giorni dall'invio del CV/numero di imprese che dopo 10 gg dall'invio del CV non hanno dato risposta • Numero di giornate intercorse tra richiesta dell'azienda di attivazione di stage e l'attivazione dello stage • Numero di beneficiati inseriti (stage, tirocinio, assunzioni a tempo determinato e indeterminato) • Numero di giornate occupate • Input da cui arriva la proposta 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento sensibilità sul tema "lavoro e fragilità" (da rilevare attraverso questionario) • % di inserimenti in tirocinio sul totale dei CV inviati • % di inserimenti in stage sul totale dei CV inviati • % di inserimenti - assunzioni a tempo indeterminato- sul totale dei CV inviati • % di inserimenti -assunzioni a tempo determinato- sul totale dei CV inviati • % di imprese che si rivolgono a Ixl più volte (Creazione di un rapporto duraturo con le aziende) • % di imprese soddisfatte del progetto • % di lavoratori soddisfatti del progetto
TUTORAGGIO	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di aziende che beneficiano del tutoraggio per tirocini e stage • Numero di aziende che beneficiano del tutoraggio per altri inserimenti • Numero di ore di supporto da parte dei tutor per stage/tirocinii • Numero di ore di supporto da parte dei tutor per altri inserimenti • Numero di persone che beneficiano del tutoraggio 	<ul style="list-style-type: none"> • % di assunzioni dopo lo stage /tirocinio • % di imprese soddisfatte dell'attività di tutoraggio sul totale delle imprese beneficiare dell'attività di tutoraggio • % di stagiaires soddisfatti dell'attività di tutoraggio sul totale delle imprese beneficiare dell'attività di tutoraggio
RETE TRA	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di partner • Numero di soggetti attivati 	<ul style="list-style-type: none"> • % di soggetti appartenenti alla rete soddisfatti del progetto sul totale dei soggetti

Piano di lavoro 2019

Fasi del processo	Indicatori di <i>output</i>	Indicatori di <i>outcome</i>
SOGGETTI/PROGETTI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di progetti che vedono partnership con soggetti della rete di cui nei progetti sociali e nell'autoimpresa • Numero di imprese che partecipano agli eventi 	<ul style="list-style-type: none"> • appartenenti alla rete • % di soggetti della rete che partecipano ad eventi
AUTOIMPRESA E PROGETTI SOCIALI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di progetti pervenuti di cui progetti sociali e autoimpresa • Numero di progetti con valutazione positiva • Numero di progetti che beneficiano di un accompagnamento di cui progetti sociali e autoimpresa • Numero di persone occupate (nuova occupazione) di cui in progetti sociali e in autoimpresa • Numero di ore di accompagnamento erogate di cui a imprese sociali e ad autoimpresa • Numero di progetti che vedono partnership con soggetti della rete di cui nei progetti sociali e nell'autoimpresa • Input da cui arriva la proposta di cui sociali e autoimpresa 	<ul style="list-style-type: none"> • % di imprese avviate su quelle valutate positivamente • % di nuovi occupati di cui nei progetti sociali e in quelli dell'autoimpresa • % di imprese sopravvissute dopo il 1° anno di attività • % di partnership della rete
INDICATORI FINANZIARI		<ul style="list-style-type: none"> • % di risorse impegnate sugli stanziamenti disponibili
		<ul style="list-style-type: none"> • % di pagamenti sulla massa spendibile
		<ul style="list-style-type: none"> • % di risorse destinate ai tirocini sul totale
		<ul style="list-style-type: none"> • % di finanziamenti per formazione sul totale
		<ul style="list-style-type: none"> • % di finanziamenti destinati ad autoimprese e a progetti sociali
		<ul style="list-style-type: none"> • % di finanziamenti attivati grazie a convenzione Ixl
		<ul style="list-style-type: none"> • % di costi struttura sul totale delle risorse del progetto
		<ul style="list-style-type: none"> • % di costi per servizi erogati ai beneficiari (colloqui, progetti di impresa,...)
INDICATORI DI IMPATTO	Favorire l'autonomia delle persone:	N° di giornate occupate / giornate totali
	Aumentare la collaborazione e creare una rinnovata fiducia tra imprese e istituzioni	N° di imprese che collaborano con il progetto N° di imprese che esprimono soddisfazione rispetto al progetto
	Aumentare la vivacità imprenditoriale del territorio	N° di progetti di autoimpiego attivati



**Insieme
per il lavoro**

www.insiemeperilavoro.it