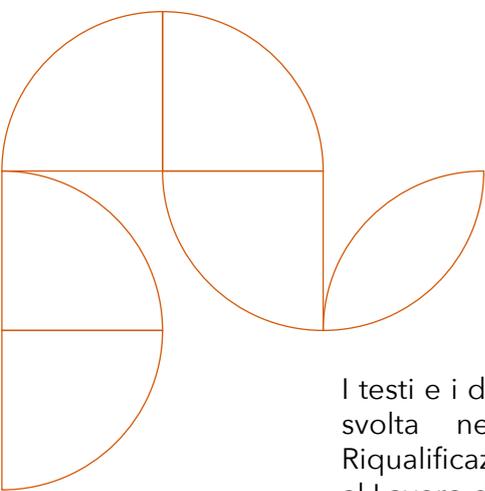




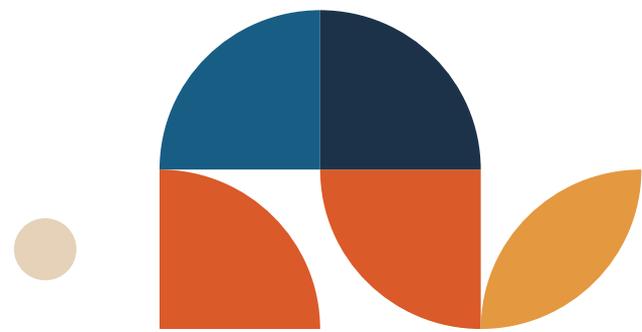
AREA FORMAZIONE E  
RIQUALIFICAZIONE  
PROFESSIONALE,  
ORIENTAMENTO E  
ACCOMPAGNAMENTO AL

LAVORO



I testi e i dati qui riportati hanno lo scopo di rappresentare l'attività svolta nell'ambito del Servizio trasversale Formazione e Riqualificazione professionale, Orientamento e Accompagnamento al Lavoro del progetto SAI metropolitano di Bologna, coordinato da ASP Città di Bologna, in particolare nell'anno 2024.

Per informazioni:  
[Info.protezioniinternazionali@aspbologna.it](mailto:Info.protezioniinternazionali@aspbologna.it)



# SOMMARIO



## 1. Presentazione \_\_\_\_\_ pag. 2



## 2. Il servizio \_\_\_\_\_ pag. 4

- 2.1 Introduzione
- 2.2 Il Servizio Formazione e  
Accompagnamento al Lavoro
- 2.3 I percorsi individualizzati



## 3. Le persone beneficiarie \_\_\_\_\_ pag. 12

- 3.1 Genere
- 3.2 Nazionalità
- 3.3 Classi di età
- 3.4 Livelli di scolarizzazione



## 4. I percorsi \_\_\_\_\_ pag. 18

- 4.1 Corsi di formazione
- 4.2 Tirocini formativi
- 4.3 Ricerca attiva del lavoro



## 5. Gli inserimenti lavorativi \_\_\_\_\_ pag. 36

- 5.1 Introduzione
- 5.2 Inserimenti lavorativi del 2024
- 5.3 Gli ultimi 6 anni a confronto



# 1 Presentazione

Celebrare la Giornata Internazionale del Rifugiato e delle Rifugiate non solo il 20 giugno ma quotidianamente, è con questo spirito che abbiamo presentato il report delle attività del servizio trasversale formazione e riqualificazione professionale e accompagnamento al lavoro del progetto SAI metropolitano.

Proprio perché ci racconta una parte del quotidiano delle persone accolte nel progetto, riportando i rifugiati e le rifugiate come protagonisti/e di un ennesimo pezzo di strada, una ulteriore tappa del loro cammino nella vita in questo territorio, per loro nuovo.

Il report che segue non è solo un resoconto quali-quantitativo dei percorsi realizzati con le persone beneficiarie, è anche uno strumento di riflessione per la ricerca costante di miglioramento delle azioni proposte e un invito a mantenere curata la rete di collaborazioni inter-istituzionali e tra enti con diverse specializzazioni: il sistema dei servizi per il lavoro, gli enti di formazione professionale, le imprese, le cooperative sociali, le realtà del terzo settore.

Grazie al coordinamento del Servizio Protezioni Internazionali di ASP Città di Bologna e all'agire coordinato di molti attori, parte dei quali presenti nel report con propri contributi, è stato possibile supportare nel 2024 oltre 1000 persone, ciascuna delle quali ha potuto contare su diversi strumenti tra percorsi di orientamento e accompagnamento personalizzato, formazione professionale, tirocini formativi, percorsi di ricerca attiva del lavoro, laboratori socio-occupazionali, intermediazione di lavoro, accompagnamento all'auto-impresa, tutti improntati al raggiungimento dell'autonomia della persona.

Ed è proprio questo obiettivo che accomuna i beneficiari e le beneficiarie fin dall'inizio dell'accoglienza, lo stesso obiettivo che persegue tutto il personale impegnato nella realizzazione del progetto SAI metropolitano.

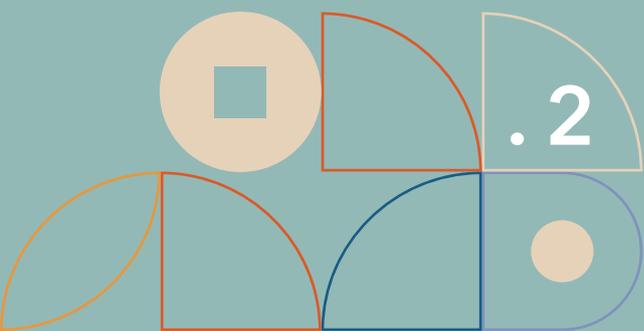
Resta importante considerare che i percorsi di inserimento nel lavoro sono molto diversi per tipologia e durata per ciascuna/o e, laddove sono presenti situazioni di particolare vulnerabilità, richiedono una successione di interventi specialistici, a volte soste e poi recuperi, ma sempre seguendo una linearità necessaria per consentire alle persone di ricevere strumenti utili non solo per il presente, ma anche per il futuro, immaginando una prosecuzione nell'apprendimento che tutti e tutte affrontiamo durante tutta la vita.

Questo report riporta diverse parole chiave che guidano il servizio e lo sguardo del personale impegnato: la parola che maggiormente concentra il cuore pulsante del lavoro con le beneficiarie e i beneficiari e con il più ampio sistema di soggetti coinvolti è certamente, oltre a "competenza", "relazione". Relazioni cercate, costruite, curate, che devono ampliarsi ulteriormente, continuando a coinvolgere le imprese, che oggi segnalano la difficoltà nell'individuare manodopera da assumere e al contempo vanno coinvolte nell'affrontare come problema correlato quello dell'abitazione.

Oggi, nel nostro territorio, lavoro e casa devono essere posti sempre più in un discorso unitario per fare del quotidiano una condizione sostenibile anche nel tempo, per i rifugiati e le rifugiate ma anche e per tutte e tutti.

Matilde Madrid

*Assessora al Welfare e salute, fragilità, anziani, sicurezza urbana  
integrata e protezione civile del Comune di Bologna*



# IL SERVIZIO

## 2.1 Introduzione

L'area trasversale "Formazione e Riqualificazione Professionale; Orientamento e Accompagnamento all'Inserimento Lavorativo" si struttura nel 2017 come evoluzione di una fase sperimentale avviata nel 2014. Si tratta di un servizio trasversale dedicato alle beneficiarie e ai beneficiari del progetto SAI (Sistema Accoglienza Integrazione) metropolitano di Bologna, coordinato da ASP Città di Bologna, per accompagnare le persone accolte alla formazione e riqualificazione professionale e all'inserimento lavorativo.



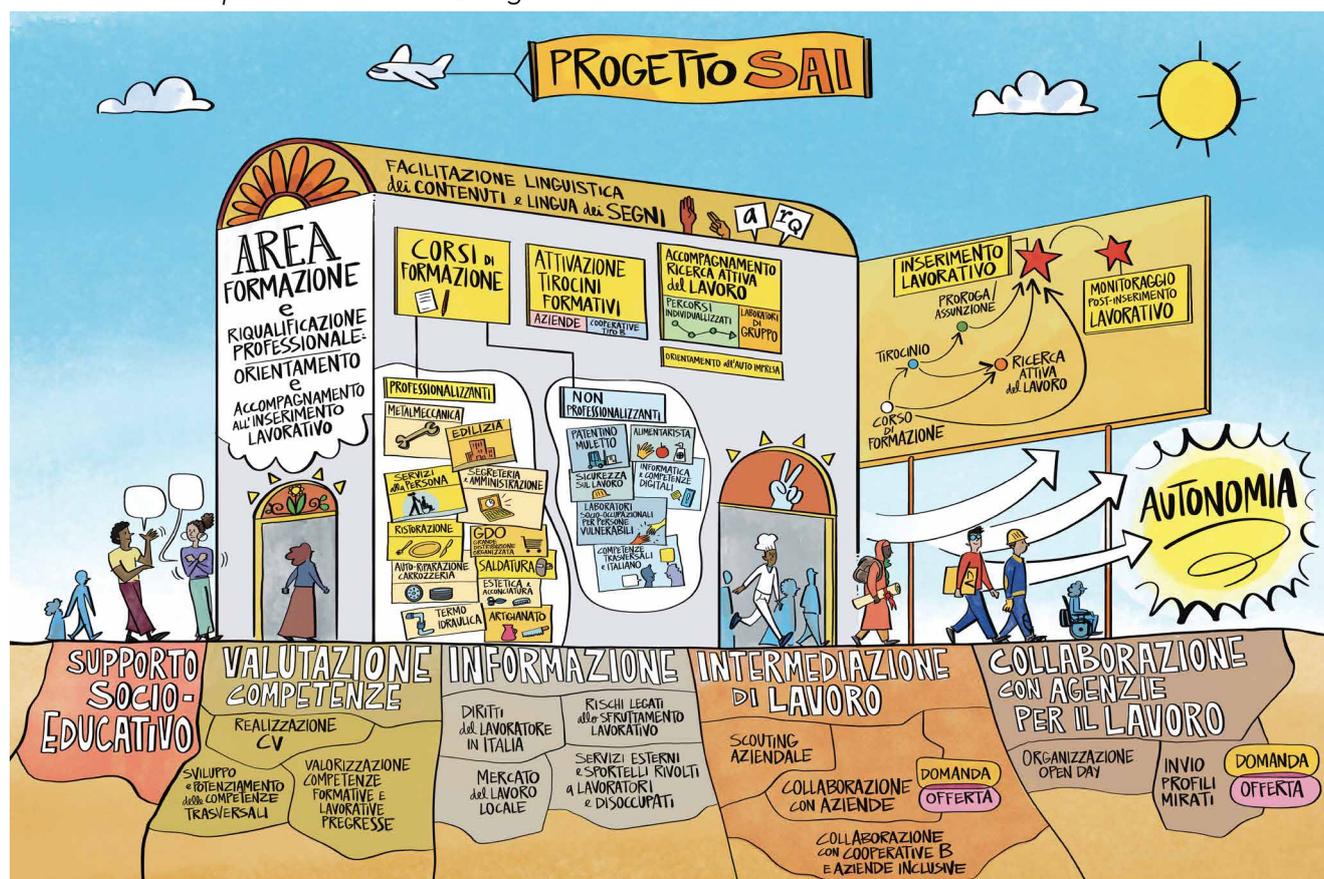
**L'obiettivo principale è l'autonomia della persona, intesa come acquisizione degli strumenti, delle capacità e delle risorse per essere soggetto attivo sia nel proprio percorso di vita sia nel contesto sociale e di comunità.**

Il servizio è realizzato da personale formato nell'ambito dell'accompagnamento al lavoro, adotta metodologie specifiche, opera in modalità integrata agli altri servizi specialistici del progetto, mira a garantire contestualmente un approccio personalizzato e una visione di sistema.

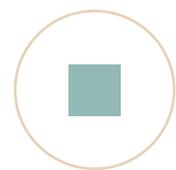
Nello specifico, l'area trasversale "Formazione e Riqualificazione Professionale; Orientamento e Accompagnamento all'Inserimento Lavorativo" ha sviluppato e fondato il proprio approccio sui seguenti strumenti e orientamenti:

- **approccio sistemico**, volto ad analizzare il contesto di riferimento bilanciando la conoscenza delle singole realtà locali e della più ampia area metropolitana, mettendo in relazione le opportunità offerte dalla rete delle risorse locali (enti di formazione professionale, enti del terzo settore, agenzie per il lavoro) con le dinamiche del mercato del lavoro e con le caratteristiche del tessuto produttivo del territorio;
- **attenzione al territorio**, alle dinamiche e ai cambiamenti che lo caratterizzano nel tempo, alle specificità delle aree locali, non solo per gli ambiti centrali, ma anche le zone periferiche e generalmente meno valorizzate dal punto di vista produttivo, ampliandone la conoscenza da parte dei diversi enti che compongono e partecipano alle attività dell'area trasversale e potenziando le relazioni e le collaborazioni consolidate con gli stakeholder presenti nel tessuto metropolitano;
- **empowerment delle persone**, perseguendo, nello sviluppo dei singoli percorsi, l'obiettivo principale dell'autonomia della persona, intesa come acquisizione degli strumenti, delle capacità e delle risorse per essere soggetto attivo sia nel proprio percorso di vita, sia nel più ampio contesto sociale e di comunità;
- **attenzione alle vulnerabilità**, sia in termini di disabilità fisica, sia di disagio mentale, attraverso la strutturazione di percorsi formativi *ad hoc*, la collaborazione con aziende e cooperative o imprese inclusive e la relazione con le diverse comunità di riferimento.

Mappa del Servizio Formazione e Accompagnamento al Lavoro realizzata da Un Altro Studio e pubblicata nel sito Bolognacares.it



## 2.2 Il Servizio Formazione e Accompagnamento al Lavoro



Nell'ambito del progetto SAI metropolitano, le azioni di formazione e accompagnamento al lavoro vengono svolte da un gruppo di lavoro dedicato, composto da coordinatrici e coordinatori, operatrici e operatori e un servizio centralizzato di progettazione e acquisto dei corsi di formazione.

Il servizio, frutto di un percorso di co-progettazione, è realizzato con il **coordinamento di ASP Città di Bologna, Servizio Protezioni Internazionali** e da un RTI di enti del terzo settore con capofila Abantu soc. coop. soc, e partner Antoniano, Arci Officine Solidali Bologna, Consorzio l'Arcoiaio (Arca di Noè, Open Group), Gruppo Ceis, Cidas, Csapsa 2, Coop. Domani, Lai-momo, MondoDonna Onlus.

Ogni beneficiaria/o viene associata/o a un'operatrice o a un operatore che effettua il percorso di supporto per tutta la durata della presa in carico con gradazioni diverse di intervento a seconda del progetto specifico e del progressivo raggiungimento degli obiettivi. Le attività vengono svolte attraverso colloqui presso Asp Città di Bologna, le sedi dei diversi enti partner e con accompagnamenti presso servizi ed enti esterni privati e pubblici e aziende.

Ogni beneficiaria/o viene associata/o a un'operatrice o a un operatore che effettua il percorso di supporto per tutta la durata della presa in carico con gradazioni diverse di intervento a seconda del progetto specifico e del progressivo raggiungimento degli obiettivi.

L'obiettivo generale delle attività proposte è il raggiungimento dell'autonomia lavorativa intesa non solo come effettivo inserimento ma anche come acquisizione delle conoscenze, capacità e strumenti per una ricerca del lavoro efficace sulla quale poter contare in futuro, anche dopo il termine del periodo di accoglienza.

Il servizio oggi può contare su una varietà di strumenti, metodologie e risorse che vengono messe a disposizione dei progetti personalizzati e che costantemente sono oggetto di revisione, ampliamento e innovazione grazie, da un lato, al costante contatto con il mondo del lavoro, dall'altro, alla specializzazione del personale.



*Le parole guida del servizio*

# Autonomia

Progetto Personalizzato

Mondo Del Lavoro **Competenze**

Accompagnamento al Lavoro

Innovazione

**Conoscenze**

**Strumenti**

Metodologie

Formazione Professionale

Pro-attivazione

**Risorse**

**Cura**

**Generi**

**Contrasto allo sfruttamento**

Riconoscimento

**Opportunità**

Inserimento

**Crescita**

**Insieme**

Valorizzazione

**Futuro**

**Relazione**

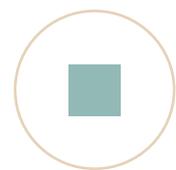
**Collaborazione**

**Accoglienza Doveri**

**Approccio di Genere**

**Diritti**

## 2.3 I percorsi individualizzati



Il percorso dei beneficiari e delle beneficiarie del progetto può prevedere diverse attività che vengono avviate successivamente alla fase di valutazione iniziale:

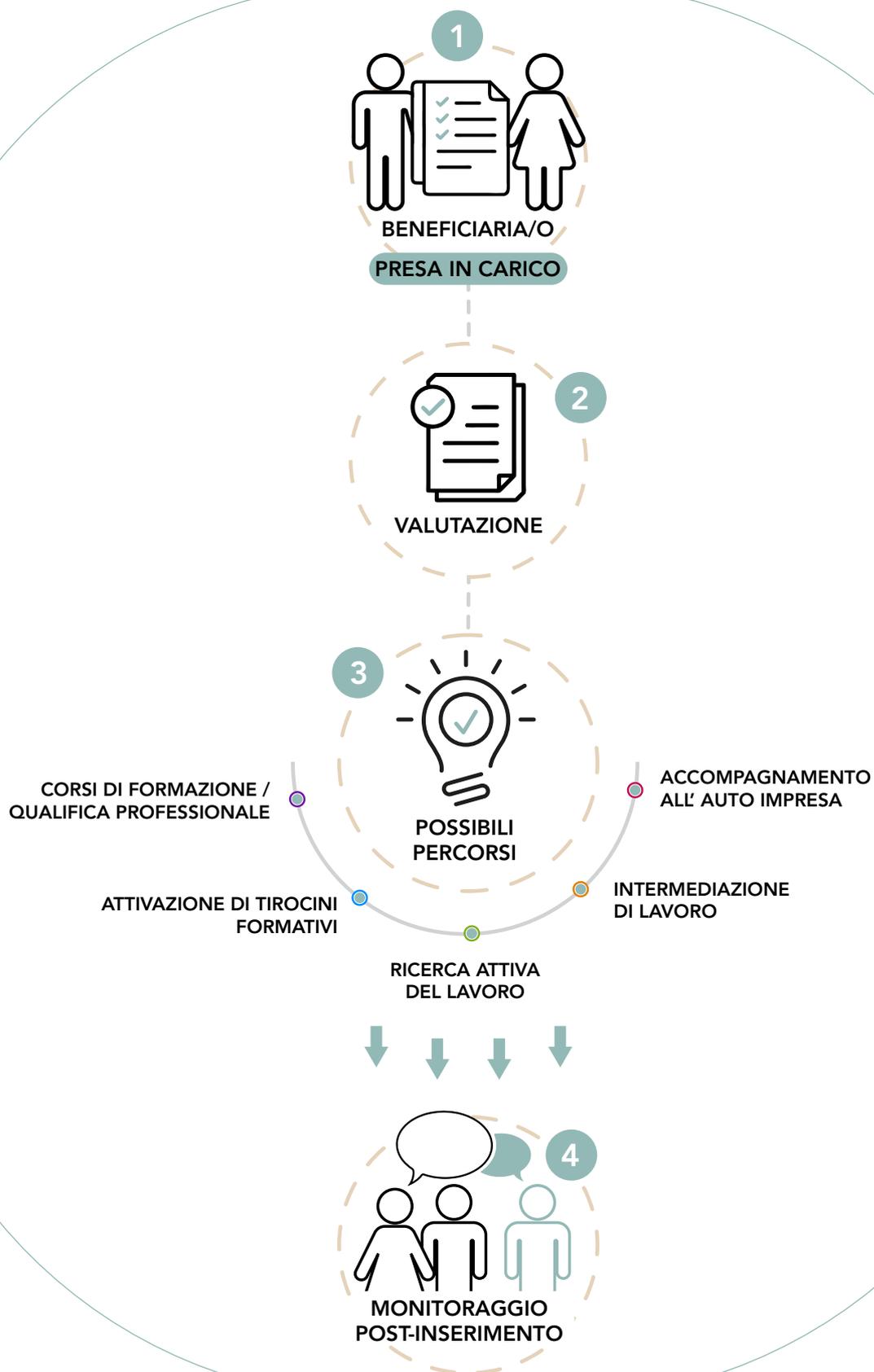
- la frequenza di un corso di formazione professionale;
- la partecipazione a formazioni linguistiche specifiche per ambiti lavorativi;
- la formazione in situazione;
- la formazione sulla sicurezza sul lavoro (generale e specifica, rafforzate da moduli adattati alle caratteristiche dei partecipanti);
- tirocini formativi presso imprese del territorio o cooperative sociali;
- inserimenti diretti in imprese;
- laboratori individuali e/o di gruppo di ricerca attiva del lavoro;
- corsi di alfabetizzazione digitale e informatica per il lavoro;
- corsi di alfabetizzazione finanziaria;
- formazione e consulenza per il contrasto allo sfruttamento lavorativo;
- formazione e consulenza sui diritti e doveri e la contrattualistica;
- formazione e/o inserimento lavorativo in laboratori socio-occupazionali accreditati.

Una parte delle attività formative sono state realizzate attraverso la co-progettazione di corsi di formazione con diverse realtà (enti di formazione, agenzie per il lavoro e associazioni) a partire dalle caratteristiche dei beneficiari e delle beneficiarie e del mercato del lavoro.

Il servizio ha attivato nel corso degli anni contatti e/o collaborazioni con oltre 3000 tra imprese e cooperative sociali, principalmente del territorio, e con le principali agenzie per il lavoro. Inoltre, effettua azioni di sostegno nei confronti di beneficiarie e beneficiari che possono usufruire delle misure formative e/o di accompagnamento al lavoro presenti nel sistema dell'offerta territoriale a valere su fondi diversi dal SAI, quali Programma GOL, Forma.Temp, Form.Integra, Progetto Nausicaa del Comune di Bologna finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "Common Ground, Azioni interregionali di contrasto allo sfruttamento lavorativo e di sostegno alle vittime" (progetto del Comune di Bologna, finanziato dal Programma Coesione Italia, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Fondi Regionali per la formazione, Fondo Regionale Disabili), eccetera.

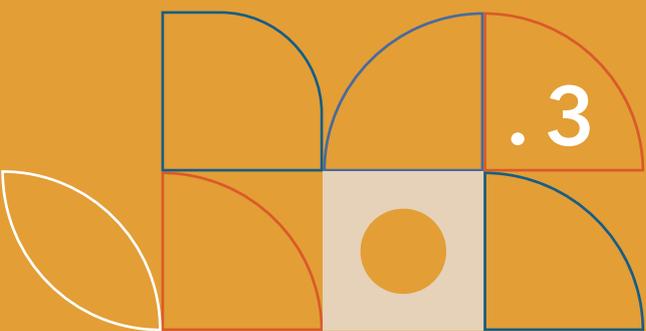
**Il servizio ha attivato nel corso degli anni contatti e/o collaborazioni con oltre 3000 imprese e cooperative sociali**

## Il percorso





*Colloquio di monitoraggio post-inserimento lavorativo con un beneficiario.*



# LE PERSONE BENEFICIARIE

## 3.1 Genere

Nel 2024 sui tre progetti (Ordinari, MSNA, DM/DS)\* gli operatori e le operatrici hanno complessivamente avuto in carico 1154 beneficiari/e, di cui 811 afferenti al progetto SAI Ordinari, 92 afferenti al progetto SAI DM/DS, e 251 afferenti al SAI MSNA.

Il 23% delle persone prese in carico sono donne. Nel periodo di riferimento, si registra un lieve aumento delle prese in carico rispetto all'anno 2023, in cui le persone accompagnate al lavoro sono state 1091.

È interessante sottolineare come all'interno del progetto SAI MSNA su 251 persone prese in carico soltanto 7 siano di genere femminile.

Tale dato risulta, tuttavia, in linea con quanto registrato negli anni precedenti, in quanto il progetto SAI MSNA si è sempre caratterizzato per una prevalenza importante di beneficiari di genere maschile.

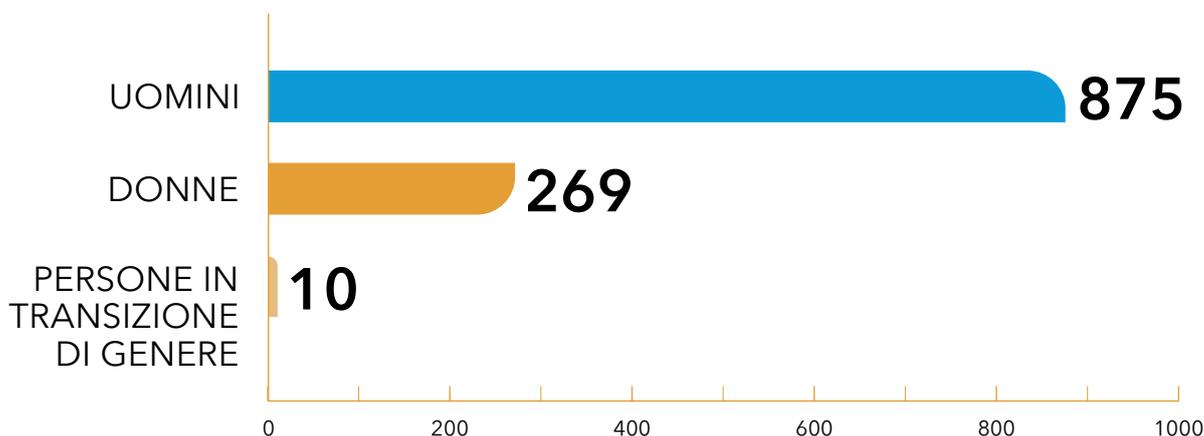
*\*Il progetto territoriale comprende tre categorie per macro-tipologie specifiche di beneficiari/e: Ordinari, Disagio mentale e/o Disagio sanitario (DM/DS), Minori stranieri non accompagnati (MSNA).*

### BENEFICIARI/E:

1154 TOTALI  
811 ORDINARI/E  
92 DM/DS  
251 MSNA

IL 23% DELLE PERSONE  
PRESE IN CARICO  
SONO DONNE

### Beneficiari/e presi/e in carico nel 2024 - SAI Ordinari, DM/DS, MSNA



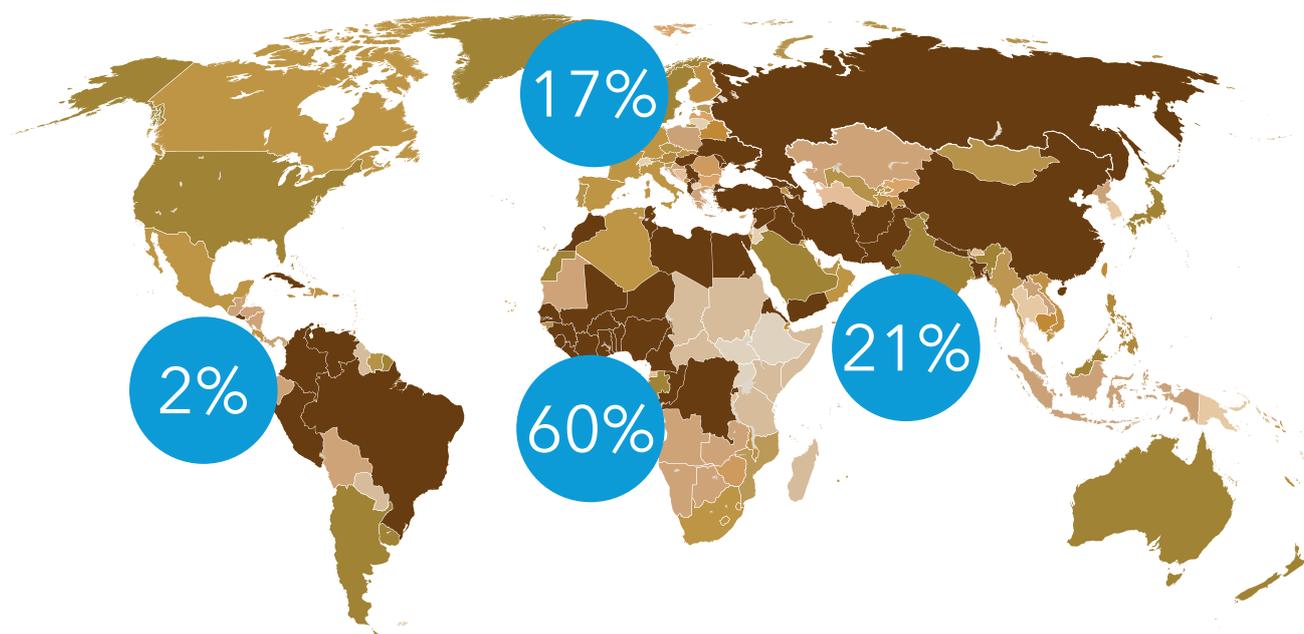
## 3.2 Nazionalità

Le nazionalità delle persone in carico nel corso del 2024 sono in totale 51, tra quelle più rappresentate annoveriamo: la Tunisia (12%), l'Ucraina (11%), la Nigeria (9%), il Pakistan (8%), la Somalia (7%), il Gambia (6%) e l'Albania (5%).

Come si evince dalla seguente mappa, il continente africano risulta di gran lunga l'area di provenienza maggiore (60%) dei beneficiari e delle beneficiarie dei tre progetti.

**51**  
NAZIONALITÀ

*Provenienza dei/le beneficiari/e del  
SAI Ordinari, DM/DS, MSNA in carico nel 2024  
suddivise per continente*



- 696 Africa
- 24 Centro-Sud America
- 239 Asia
- 195 Europa

### 3.3 Classi di età

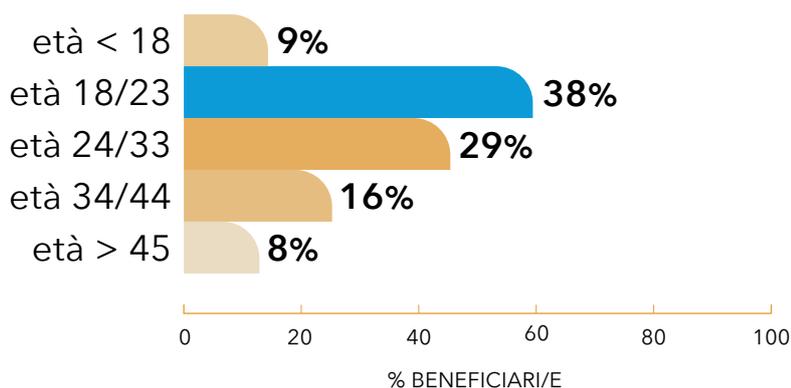
Tra le persone in carico sono presenti 251 MSNA (di cui 133 hanno compiuto la maggiore età durante l'anno di riferimento).

Per quanto riguarda i/le beneficiari/e SAI Ordinari e DM/DS in carico, la fascia di età più rappresentata è quella dai 24 ai 34 anni, composta da 331 persone.

Segue la fascia di età dai 18 ai 23 anni che comprende 290 persone.

Sono, invece, 281 le persone che hanno più di 35 anni, di cui 97 hanno un'età superiore ai 45 anni.

#### *Classi di età dei/le beneficiari/e del SAI Ordinari, DM/DS, MSNA in carico nel 2024*



Come precedentemente accennato, nei progetti SAI Ordinari e DM/DS la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 24 e i 34 anni, mentre, se si considerano anche i/le beneficiari/e del SAI MSNA, la classe di età più rappresentata risulta quella compresa tra i 18 e i 23 anni (38%).

Si evidenzia, inoltre, che il 76% degli uomini maggiorenni ha un'età inferiore ai 34 anni, mentre il 73% delle donne maggiorenni ha un'età compresa tra i 24 e i 45 anni, dato che conferma un'età media dei beneficiari uomini più bassa rispetto a quella delle beneficiarie donne.

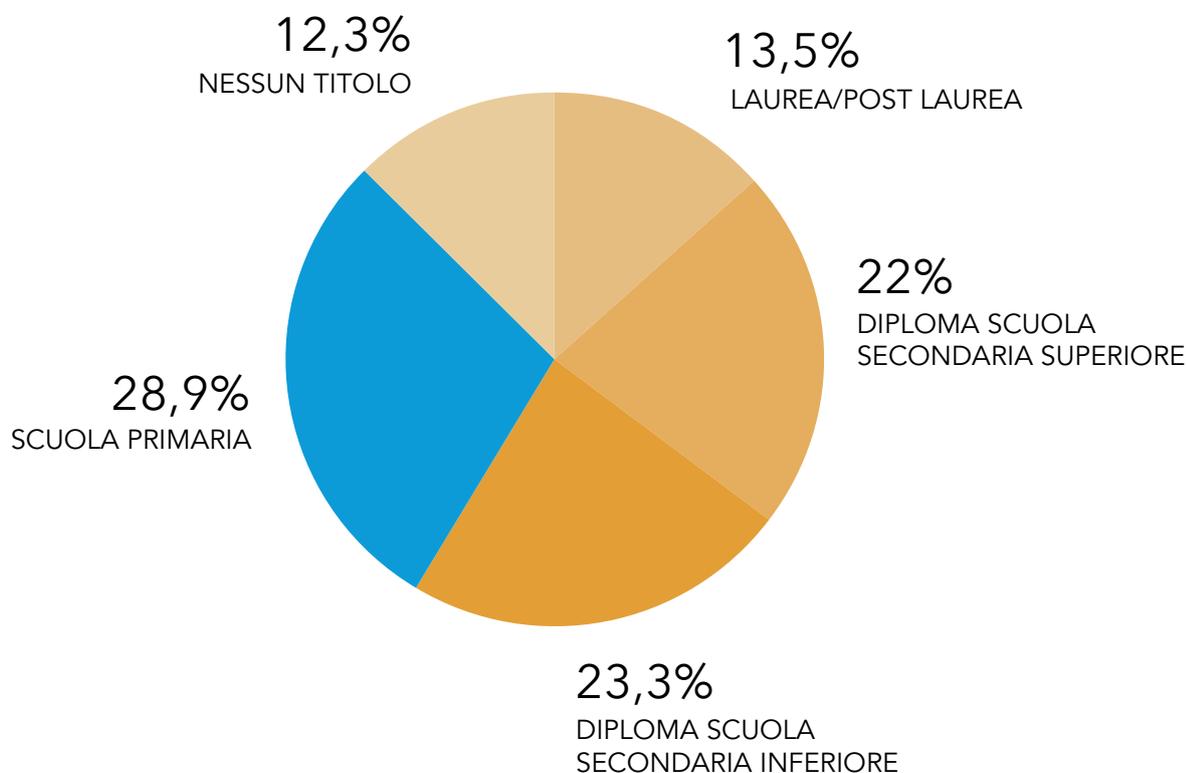
## 3.4 Livello di scolarizzazione

Come si rileva dal grafico successivo, risulta una certa eterogeneità tra i livelli di scolarizzazione dei/le beneficiari/e dei progetti SAI Ordinari e DM/DS.

Sebbene circa il 40% non abbia proseguito gli studi oltre la scuola primaria nel proprio paese di origine, si rileva che il 13,5 % abbia conseguito un diploma di laurea, master post-laurea o riconoscimenti affini.

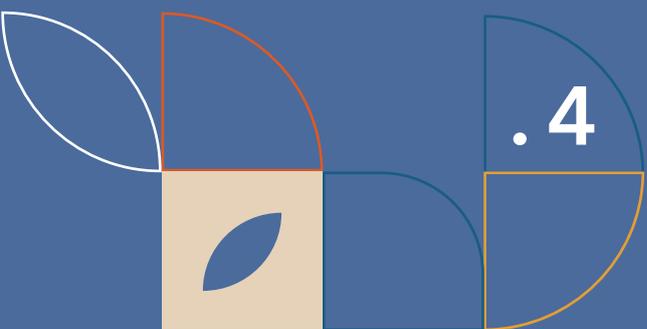
Per quanto riguarda, invece, i MSNA solo il 51% ha conseguito la licenza media inferiore nel paese di origine al momento della presa in carico. La giovane età di questi ultimi, tuttavia, rappresenta in molti casi un'importante risorsa, che tende a compensare questo aspetto e a favorire l'accesso alle diverse opportunità di formazione professionale e inserimento lavorativo offerte dal territorio.

### *Titoli di studio nel paese di origine per i/le beneficiari/e del SAI Ordinari e DM/DS in carico nel 2024*





*Tra l'operatrice dell'Area Accoglienza e l'operatore dell'Area Formazione e Lavoro, Valeriia, rifugiata a Bologna da Zaporizhzhia con una laurea in medicina e ora iscritta a un dottorato in anatomopatologia all'Università Alma Mater.*



# I PERCORSI

## 4.1 Corsi di formazione

L'attivazione di un percorso formativo per un/a beneficiario/a in carico all'area trasversale viene effettuata dopo un'attenta analisi delle aspirazioni, delle attitudini e delle esperienze pregresse della persona (sia formali che informali), dei settori maggiormente dinamici sul territorio, delle eventuali necessità di riconversione e/o riqualificazione professionale e delle tempistiche relative ai percorsi dell'accoglienza.

**Determinante sulla  
programmazione  
dell'offerta formativa rivolta  
alle persone beneficiarie  
del servizio anche  
un'attenta e costante analisi  
delle dinamiche del  
mercato del lavoro**

I corsi di formazione vengono sia acquistati dal progetto sulla base dell'offerta formativa presente sul territorio a catalogo, sia co-progettati in collaborazione con gli enti di formazione, prevedendo programmi formativi elaborati "su misura".

Si procede, inoltre, a una mappatura delle misure formative presenti nel sistema dell'offerta territoriale a valere su fondi regionali, nazionali o di altro tipo (Formatemp, FormIntegra, FRD, ecc.).

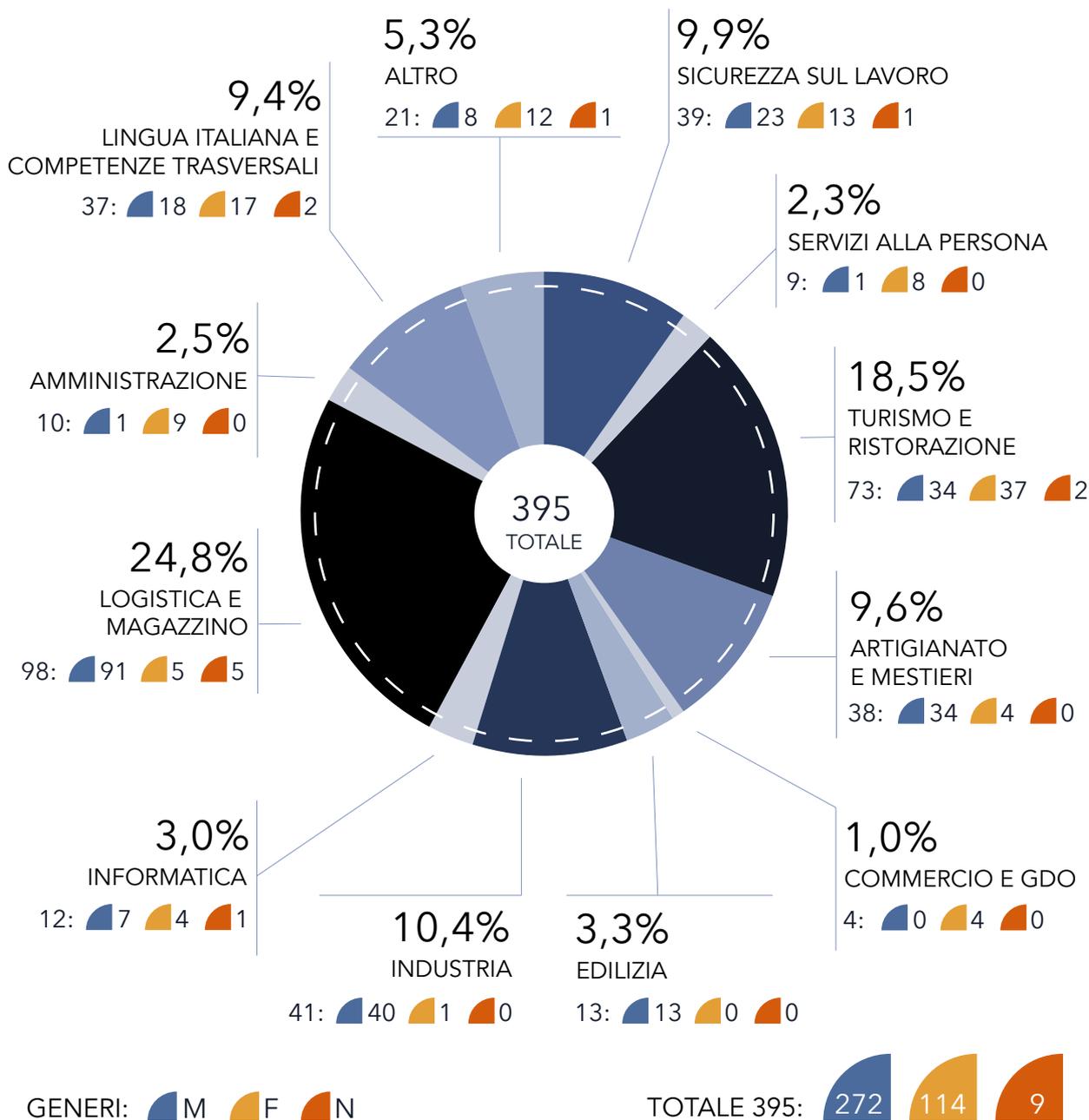
Determinante sulla programmazione dell'offerta formativa rivolta alle persone beneficiarie del servizio è anche un'attenta e costante analisi delle dinamiche del mercato del lavoro, sia tramite l'individuazione di eventuali settori in crisi, quindi poco ricettivi nel periodo di riferimento, sia tramite la rilevazione degli ambiti nei quali si registra una maggiore stabilità lavorativa in termini contrattuali. Nel 2024 sono 20 gli enti di formazione con i quali il servizio ha collaborato.

Nelle infografiche seguenti vengono illustrati i corsi di formazione attivati per singolo progetto.

Nel dettaglio, i corsi attivati sono suddivisi per settore e i rispettivi partecipanti sono suddivisi per genere.

Si specifica che una stessa persona può aver frequentato più corsi di formazione.

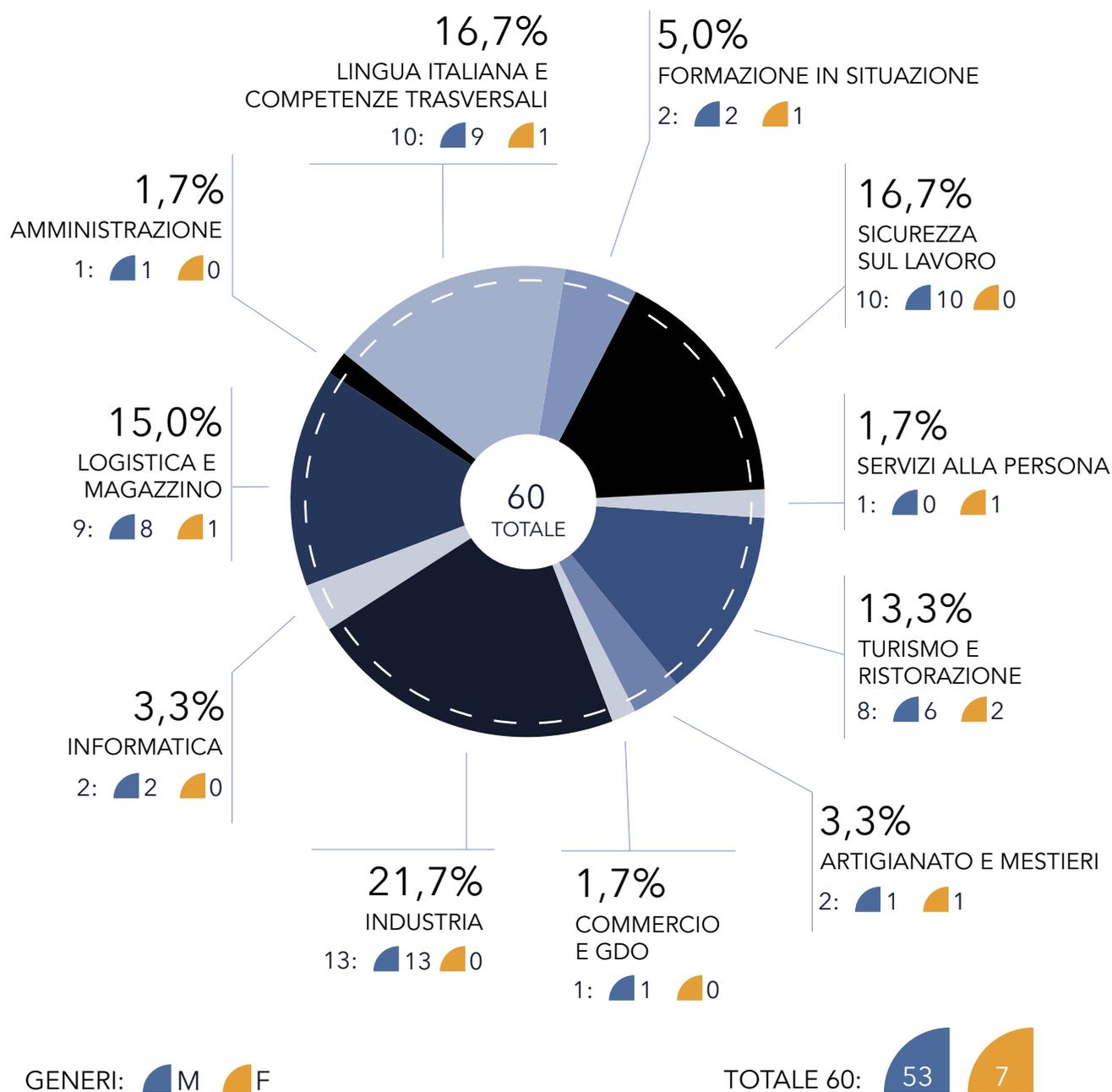
## SAI Ordinari: corsi di formazione attivati nel 2024



Il settore nel quale sono stati attivati più percorsi formativi è quello della logistica e magazzino (24,8%), va tuttavia considerato che nella maggior parte dei casi si tratta di corsi per addetti alla conduzione di carrelli elevatori industriali semoventi con operatore a bordo. Tale abilitazione risulta spendibile anche in settori diversi dalla logistica, come ad esempio nell'industria.

Gli altri ambiti molto rilevanti, rispetto alla formazione professionale, sono il turismo e la ristorazione (18,5%) e l'industria (10,4%), settori altamente dinamici sul territorio dell'Area Metropolitana di Bologna.

## SAI DM/DS: corsi di formazione attivati nel 2024



I settori professionali in cui sono stati attivati corsi di formazione sono tendenzialmente i medesimi anche sul progetto SAI DM/DS: prevalgono infatti l'industria (21,7%), la logistica e magazzino (15%) e il turismo e la ristorazione (13,3%). È interessante mettere in evidenza come sul progetto SAI DM/DS siano stati attivati diversi percorsi di italiano per il lavoro e competenze trasversali (16,7%), oltre che di sicurezza sui luoghi di lavoro (16,7%).

Tali corsi di formazione, nello specifico, vengono condotti con un'attenzione particolare alla facilitazione linguistica dei contenuti,

per rispondere al meglio alle diverse fragilità che caratterizzano i i/le beneficiari/e del progetto SAI DM/DS.

**I percorsi realizzati nei laboratori socio-occupazionali sono rivolti a persone in situazione di vulnerabilità o fragilità psico-fisica per cui la ricerca di una collocazione in ambiti lavorativi tradizionali risulterebbe non percorribile, soprattutto laddove vi siano gravi carenze nelle capacità operative, relazionali e comunicative autonome.**

Riteniamo importante segnalare, inoltre, la collaborazione che si è andata a rafforzare negli ultimi anni tra il progetto SAI e le realtà che sul territorio realizzano laboratori socio-occupazionali accreditati. Nello specifico questi percorsi sono rivolti a persone in situazione di vulnerabilità o fragilità psico-fisica per cui la ricerca di una collocazione in ambiti lavorativi tradizionali risulterebbe non percorribile, soprattutto laddove vi siano gravi carenze nelle capacità operative, relazionali e comunicative autonome.

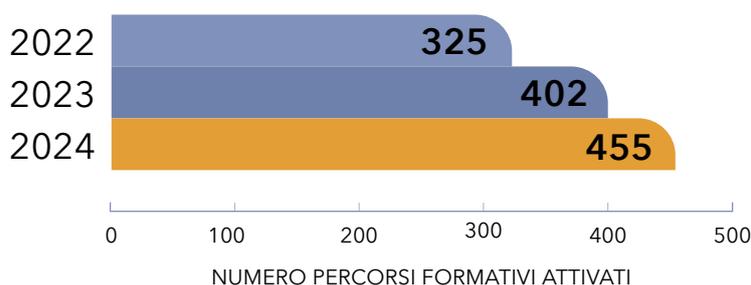
L'attivazione di laboratori socio-occupazionali risulta particolarmente utile, in quanto il percorso prevede, nelle sue fasi conclusive, una restituzione in termini di osservazioni e valutazioni specifiche rispetto alle capacità dei/delle partecipanti. Tali riscontri consentono agli operatori e alle operatrici di orientare al meglio i percorsi di inserimento occupazionale delle persone fragili.

Complessivamente, per i progetti SAI Ordinari e DM/DS, le persone che hanno frequentato corsi di formazione nel 2024 sono state 334. Nello specifico hanno frequentato almeno un corso di formazione 230 uomini, 100 donne e 4 persone in transizione di genere.

**334 PERSONE  
HANNO FREQUENTATO  
ALMENO UN CORSO DI  
FORMAZIONE**

Come si evince dal grafico seguente, in cui vengono messi a confronto i dati relativi agli anni dal 2022 al 2024, il numero di percorsi formativi attivati nel SAI Ordinari e DM/DS è in costante crescita.

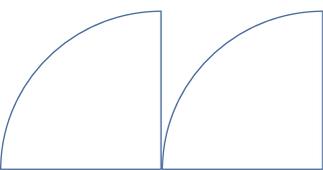
### **Corsi di formazione attivati per i/le beneficiari/e SAI Ordinari e SAI DM/DS 2022 - 2024**



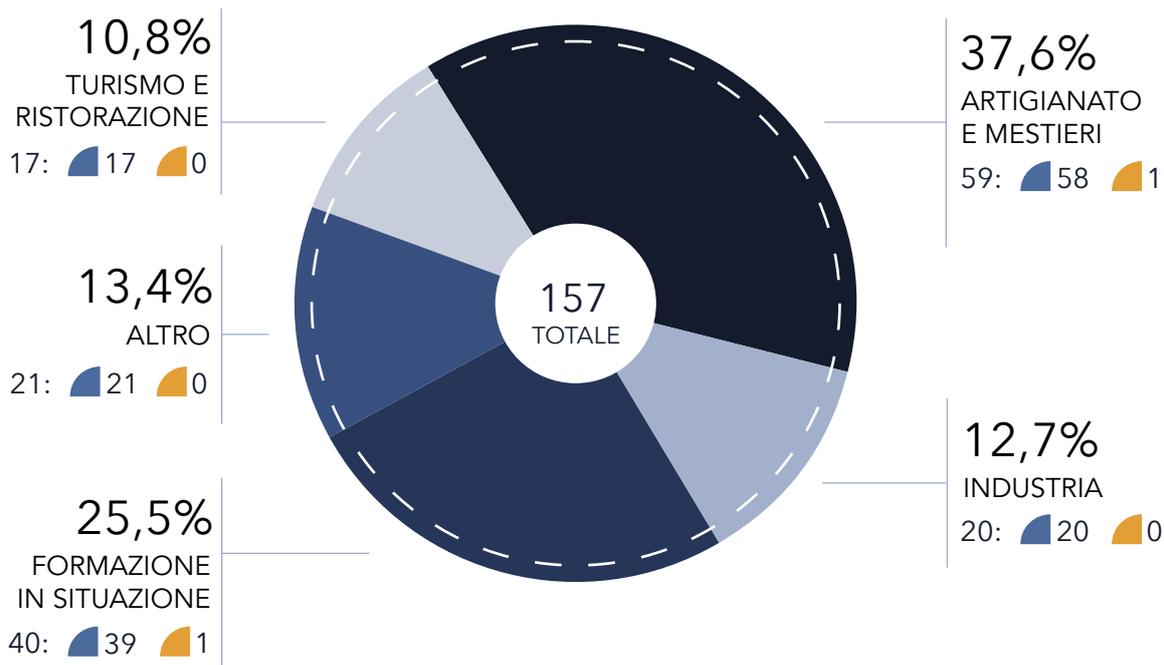
Si riportano di seguito i dati relativi ai percorsi formativi attivati nell'ambito del progetto SAI MSNA, che presentano caratteristiche differenti rispetto ai percorsi rivolti agli adulti, in quanto, oltre ai corsi di formazione professionale attivati e co-progettati dal SAI in collaborazione con gli enti di formazione, i/le beneficiari/e vengono orientati/e anche verso i percorsi scolastici afferenti al Sistema Regionale di Istruzione e Formazione Professionale (leFP).

Complessivamente, nel 2024 i corsi di formazione attivati dal SAI sono stati 157 e i percorsi scolastici leFP sono stati 91.

**MSNA**  
**CORSI ATTIVATI DAL SAI: 157**  
**PERCORSI SCOLASTICI leFP: 91**



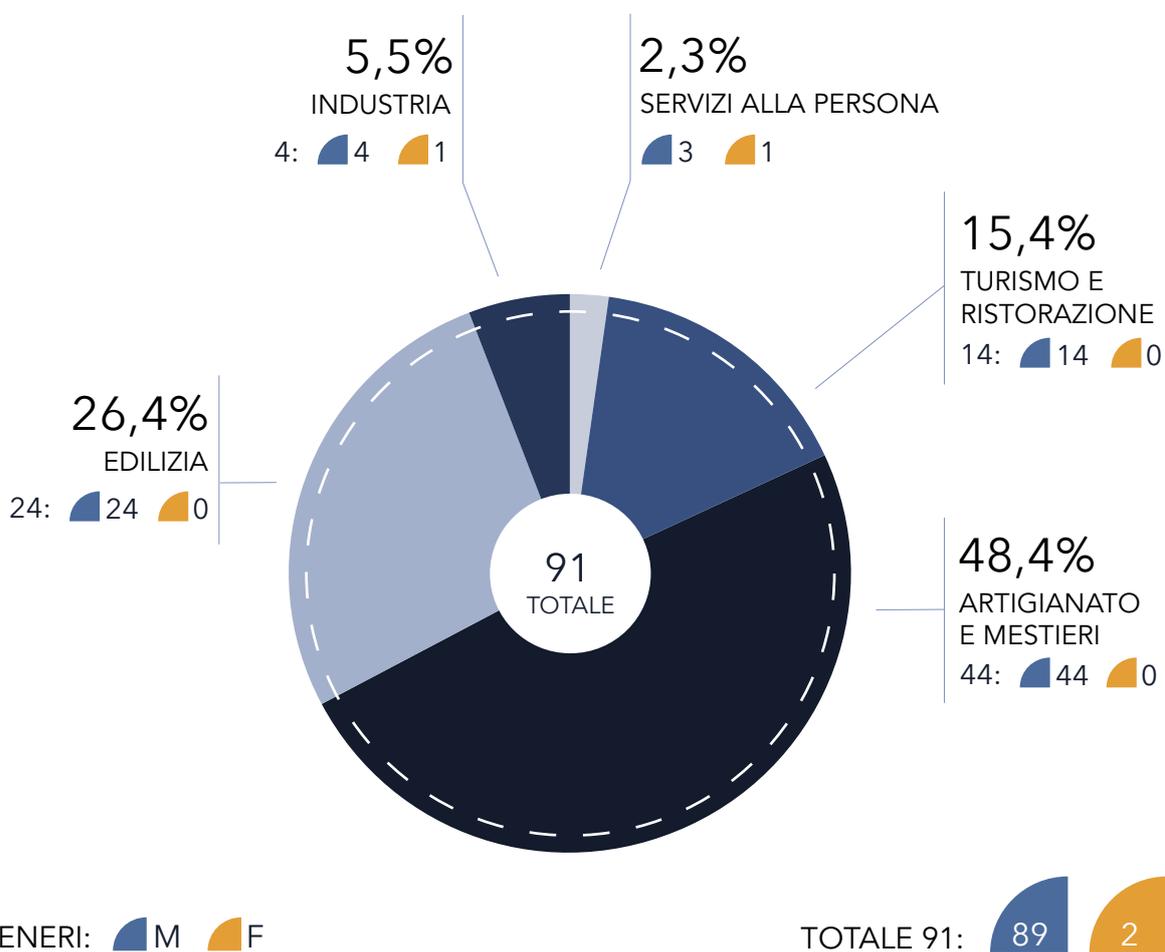
**SAI MSNA:**  
*corsi di formazione attivati nel 2024*



GENERI: M F

**TOTALE 157:** 155 2

**SAI MSNA:**  
*percorsi leFP frequentati nel 2024*



Dalle infografiche precedenti emerge come il settore con il maggior numero di corsi di formazione professionale e di percorsi scolastici attivati sia l'artigianato e mestieri, in cui sono annoverati tutti i percorsi formativi in ambito termo-idraulico, elettrico, della lavorazione del legno.

**FORMAZIONE IN  
SITUAZIONE:  
40 BENEFICIARI/E**

Di rilievo, inoltre, è il dato relativo alla Formazione in Situazione (FIS): 39 beneficiari e 1 beneficiaria del progetto SAI MSNA hanno frequentato nel 2024 tale percorso formativo, incentrato, da un lato, sul rafforzamento delle competenze trasversali e della conoscenza del mondo del lavoro, dall'altro, sull'apprendimento *on the job* di mansioni specifiche nei settori di maggiore interesse da parte dei/delle beneficiari/e.

Tale metodologia risulta particolarmente adatta a persone molto giovani, con un livello di scolarizzazione basso e poca propensione alla formazione frontale.



## Alcune collaborazioni con gli enti di formazione professionale



Cefal ha avuto il piacere di collaborare con l'area trasversale Formazione e Lavoro del progetto SAI del Comune di Bologna. Valutiamo questa esperienza positiva e proficua, caratterizzata da un confronto costante e costruttivo, fatto di periodici aggiornamenti e di riflessioni in merito alle problematiche quotidiane. È stato possibile organizzare momenti collettivi di confronto con i tutor, che hanno avuto la possibilità di un raffronto diretto con gli operatori di Cefal coinvolti nelle operazioni comuni; in questi momenti l'approccio è stato sempre costruttivo, di ascolto e di ricerca di soluzioni utili al successo dei percorsi.

Oltre ai momenti collettivi, il confronto con i singoli tutor è stato quotidiano e, seppur non privo di fisiologiche difficoltà legate alle fragilità delle situazioni trattate, si è sempre cercato da entrambe le parti di **portare avanti una linea comune entro la quale sostenere le persone beneficiarie dei progetti**. Allo stesso modo, il confronto con le persone responsabili dei progetti è stato improntato sulla massima collaborazione e disponibilità.



CEFAL



La **formazione in situazione** è rivolta a MSNA con bisogni specifici e caratteristiche differenti: competenza linguistica molto bassa ed esigenza immediata di inserimento lavorativo, fragilità relazionale/sociale/psicologica, difficoltà di seguire percorsi scolastici istituzionali, ulteriore necessità di sviluppo di competenze acquisite in precedenza.

Il percorso è strutturato in 40 ore di aula e 260 ore di stage direttamente in aziende del territorio bolognese. Le 40 ore di aula sono suddivise in 16 ore di competenze trasversali, 16 ore di sicurezza rischio alto e 8 ore di lingua italiana applicata al lavoro. Durante lo stage è prevista la figura di un tutor didattico, con funzione di mediazione con l'azienda, supporto alla persona e valutazione del percorso.



CSAPSA



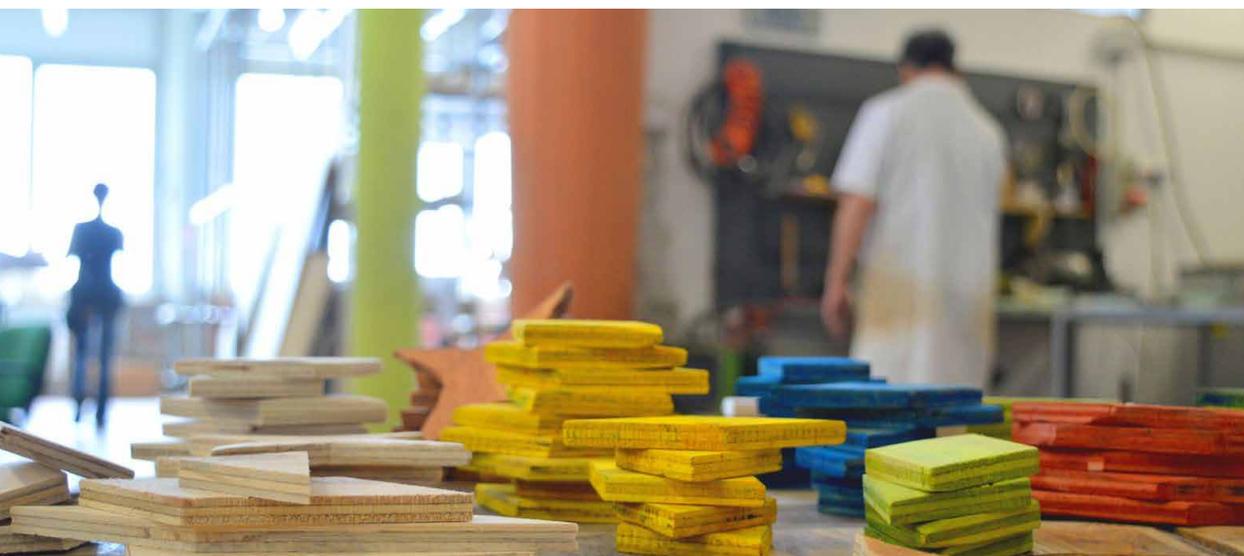
L'incontro di Eta Beta con persone giovani, MSNA e neomaggiorenni, è stato ed è un rapporto di reciproco arricchimento. Dal 2019 abbiamo colto la sfida lanciata da alcune persone illuminate, che ci hanno coinvolto nell'accoglienza di minori ad alta vulnerabilità, sociale e/o psicologica. Sono ragazzi che non riescono ad intraprendere un percorso formativo strutturato né, tantomeno, reggono un inserimento lavorativo in azienda.

Raccolta la sfida abbiamo progettato insieme interventi brevi, in moduli di 150 ore rinnovabili, e messo a disposizione tutti i nostri ambiti laboratoriali, dalla falegnameria alla vetreria, dall'agricoltura al giardinaggio e alla ristorazione, convinti che il fare e il lavoro possano essere un valido strumento educativo e che, se il fare ha poi un carattere creativo, permette di far accendere una scintilla capace di cogliere abilità e interessi della persona.

Nel corso degli anni abbiamo messo a punto il metodo, abbiamo conosciuto oltre cento giovani con i quali si sono strutturati percorsi personalizzati, utili a fornir loro le basi per un possibile percorso formativo/lavorativo e utili al Servizio inviante per meglio ragionare sul progetto futuro del ragazzo. Per alcuni di loro il futuro è all'interno dell'Eta Beta: solo nel 2025 la Cooperativa ha assunto due persone, accompagnandole in un percorso di crescita verso la maggiore età.



ETA BETA COOP. SOC. ONLUS



*Eta Beta coop. soc., laboratorio creativo del legno*



Insieme al progetto SAI abbiamo trasformato delle opportunità in concrete possibilità, sviluppando progettualità dove le persone acquisiscono competenze, e grazie al loro impegno si inseriscono con successo nel mercato del lavoro, dimostrando che l'inclusione è la strada verso una società più equa e solidale.



FONDAZIONE ALDINI VALERIANI



Collaborare con il Progetto SAI è stata per FORMart un'esperienza preziosa. Abbiamo accompagnato giovani provenienti da tutto il mondo nel loro primo incontro con la formazione e il lavoro in Italia, aiutandoli a scoprire nuove competenze, a rafforzare la lingua italiana e a costruire fiducia nel loro futuro. Insieme, abbiamo visto nascere opportunità, passioni e nuove strade d'integrazione.



FORMART



Abbiamo avuto l'opportunità di accompagnare dieci ragazzi in un percorso intensivo di formazione sulla saldatura a filo, fornendo loro le prime, fondamentali nozioni teoriche e pratiche di questa competenza così richiesta nel mondo del lavoro. Il percorso formativo, progettato per offrire un'introduzione pratica e concreta alla saldatura, è stato seguito da uno stage di 40 ore presso aziende del settore del territorio. Questa fase ha permesso ai partecipanti di mettere in pratica le conoscenze acquisite in un contesto reale, familiarizzando con le dinamiche aziendali e affinando le proprie abilità sotto la guida di professionisti esperti. Siamo particolarmente orgogliosi di poter testimoniare il risultato tangibile di questo percorso: uno dei partecipanti dopo lo stage, al termine di un ulteriore periodo di tirocinio, è stato assunto direttamente dall'azienda ospitante. Questo esito non solo conferma l'efficacia del modello formativo proposto, ma sottolinea anche l'importanza di **offrire percorsi di accompagnamento al lavoro che rispondano concretamente alle esigenze del mercato.**



FUTURA



A partire dal 2022 OPIMM ha realizzato a favore di beneficiari in carico al SAI, segnalati dal progetto SAI, percorsi individualizzati di osservazione e valutazione delle competenze, seguiti dall'attivazione di tirocini presso il Centro socio-occupazionale OPIMM di via del Carrozzaio. I percorsi erano rivolti a giovani e adulti con fragilità fisiche e/o psichiche e intellettive.

L'esperienza di OPIMM nella formazione e accompagnamento al lavoro di persone svantaggiate e la possibilità di proporre attività adattate e strategie compensative ha permesso di rispondere ai bisogni specifici delle persone prese in carico. L'esperienza è stata positiva, i beneficiari hanno frequentato con motivazione e alcuni di loro stanno proseguendo il percorso nel CSO. Nel 2024 è stata realizzata un'altra positiva collaborazione, con l'attivazione di un percorso formativo in ambito contabile della durata di 50 ore, rivolto a sette beneficiari.



OPIMM



*OPIMM,  
formazione in situazione*



*OPIMM,  
percorso formativo nella ristorazione*



Il primo progetto condiviso è stato il **corso per Assistenti Familiari**, realizzato nell'ambito del SAI del Comune di Bologna, e destinato a nove donne accolte nei percorsi di accoglienza. Il corso, della durata di 130 ore tra aula e stage, si è svolto da novembre 2023 a febbraio 2024 e ha rappresentato un'occasione concreta di crescita professionale e personale. Un percorso pensato non solo per "insegnare un mestiere", ma per riconoscere dignità, competenze e possibilità a un gruppo di donne determinate a rimettersi in gioco. Le aule si sono riempite non solo di contenuti, ma di storie, di sguardi, di piccoli grandi gesti quotidiani che costruiscono fiducia. In molti casi, quella fiducia è diventata scelta: tre di loro, dopo la fine del corso, hanno deciso di continuare e iscriversi a un corso OSS da 1000 ore, un percorso lungo e impegnativo, che richiede costanza, motivazione e tanta energia.

Senza una rete attorno, è facile perdersi. Per questo il ruolo di accompagnamento educativo e sociale svolto dall'area Formazione e Lavoro del progetto SAI è stato essenziale. La loro presenza costante, la capacità di leggere i bisogni, la costruzione di relazioni di prossimità hanno permesso a Seneca di agire in profondità con le proprie competenze didattiche e di orientamento, senza dispersione. Abbiamo parlato spesso con loro, ci siamo confrontati su ogni singolo caso, abbiamo scelto insieme le strade da percorrere. Senza rigidità, ma con il desiderio comune di accompagnare ogni persona nel suo cammino.



SENECA



*Corso per Assistenti Familiari, realizzato da Seneca nell'ambito del SAI di Bologna, e destinato a nove donne in carico al servizio.*



## 4.2 Tirocini formativi

Il tirocinio formativo rappresenta uno strumento particolarmente importante nel favorire l'inserimento lavorativo delle persone.

Se da un lato, questo può consolidare le conoscenze teoriche e pratiche acquisite durante un corso di formazione, dall'altro, può consentire l'acquisizione e/o il rafforzamento di competenze tecniche e trasversali direttamente nel contesto aziendale. Tale strumento, inoltre, permette di conoscere in maniera approfondita i singoli contesti lavorativi e di adattarsi con gradualità alle procedure e all'organizzazione di una specifica azienda in maniera preliminare rispetto all'effettiva assunzione.

Il progetto SAI prevede la possibilità di promuovere e finanziare tirocini formativi per i beneficiari/e presi/e in carico dall'area trasversale. Ciò ha consentito nel corso degli anni di supportare sia le persone che le imprese nelle prime fasi di formazione/inserimento lavorativo e di consolidare le collaborazioni in essere con le aziende del territorio, che hanno avuto l'opportunità di approfondire la conoscenza del servizio fino a considerarlo, in alcuni casi, un punto di riferimento importante rispetto al reclutamento del proprio personale.

**La possibilità di promuovere e finanziare tirocini formativi ha consentito nel corso degli anni di supportare sia le persone che le imprese nelle prime fasi di formazione/inserimento lavorativo.**

Nell'anno 2024, complessivamente sui tre progetti Ordinari, DM/DS e MSNA, sono stati attivati 114 tirocini formativi.

### **114 TIROCINI FORMATIVI ATTIVATI, DI CUI:**

108 SAI  
2 GOL  
1 FRD  
2 NAUSICAA  
1 COMMON GROUND

Come per i corsi di formazione professionale, nell'anno di riferimento, registriamo un incremento dei tirocini formativi attivati rispetto all'anno precedente.

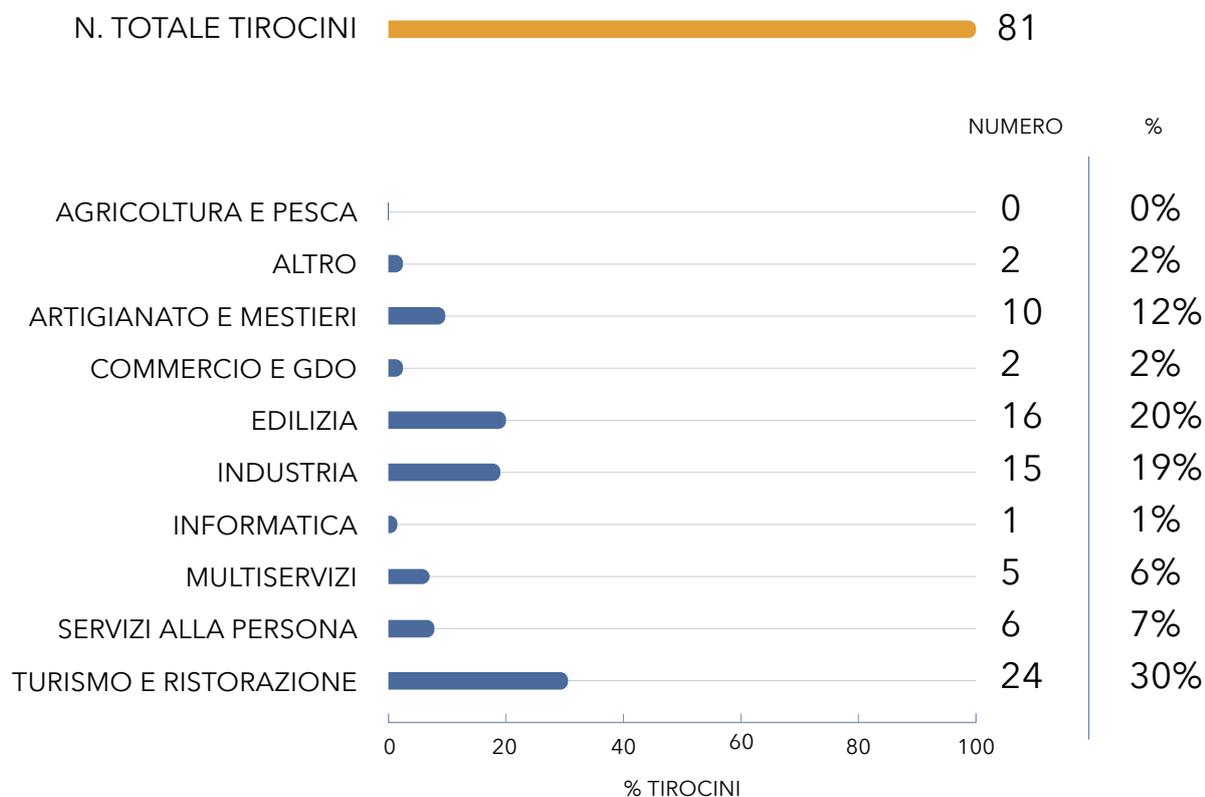
Nelle infografiche seguenti sono indicati i tirocini formativi attivati nel SAI Ordinari e DM/DS, suddivisi per settore specifico.

Si specifica che i dati riportati sono comprensivi sia dei tirocini finanziati dall'ente promotore ASP

Città di Bologna, sia di quelli finanziati dall'ente ospitante o da altre progettualità.

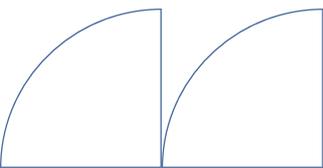


## SAI Ordinari: tirocini formativi attivati nel 2024

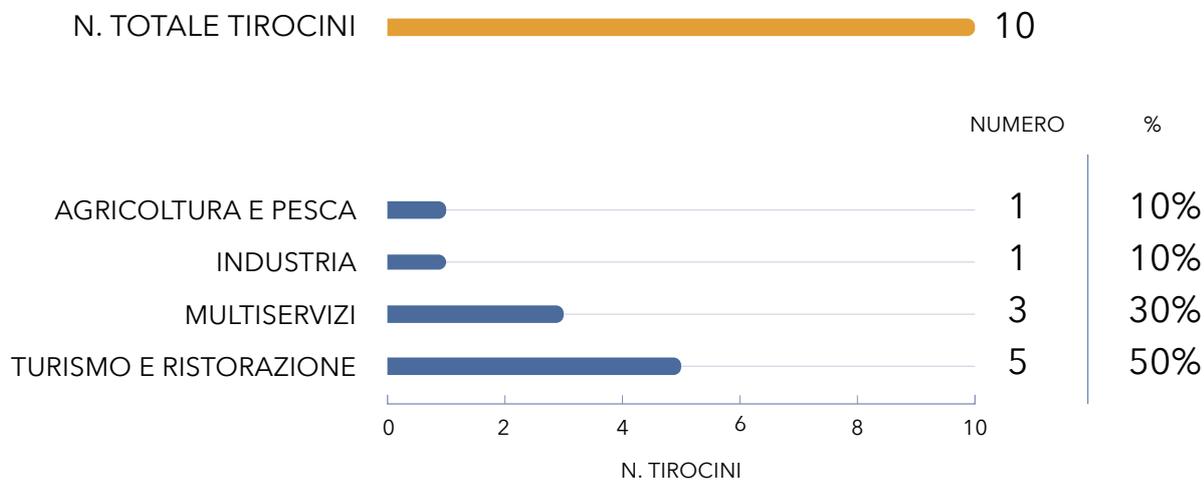


I settori nei quali è stato attivato il maggior numero di tirocini formativi sono il turismo e la ristorazione (30%), l'edilizia (20%) e l'industria (19%), che complessivamente rappresentano circa il 70% del totale.

È importante sottolineare come in alcuni dei settori in cui sono stati attivati numerosi corsi di formazione professionale, come il turismo e la ristorazione o l'industria, lo strumento del tirocinio si sia rivelato utile per proseguire la formazione delle persone nell'ambito specifico, dando loro la possibilità di "apprendere facendo" nei contesti aziendali.



## SAI DM/DS: tirocini formativi attivati nel 2024

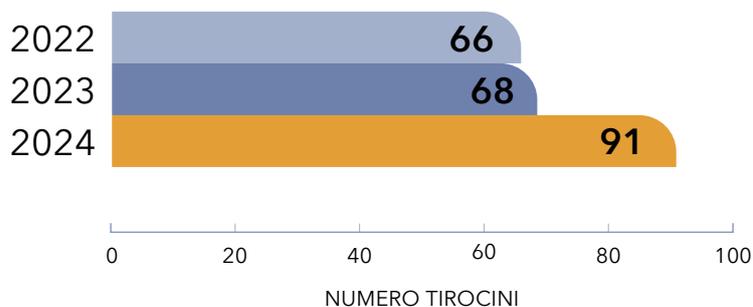


Anche per i beneficiari e le beneficiarie del SAI DM/DS, il turismo e la ristorazione si conferma il settore in cui è stato attivato il maggior numero di tirocini formativi (50%), seguito dal settore multiservizi, che comprende l'ambito delle pulizie, dei servizi ambientali e della cura del verde.

Nel grafico seguente, è indicato il numero di tirocini attivati nell'ambito del SAI Ordinari e DM/DS dal 2022 al 2024, che risulta in costante aumento.



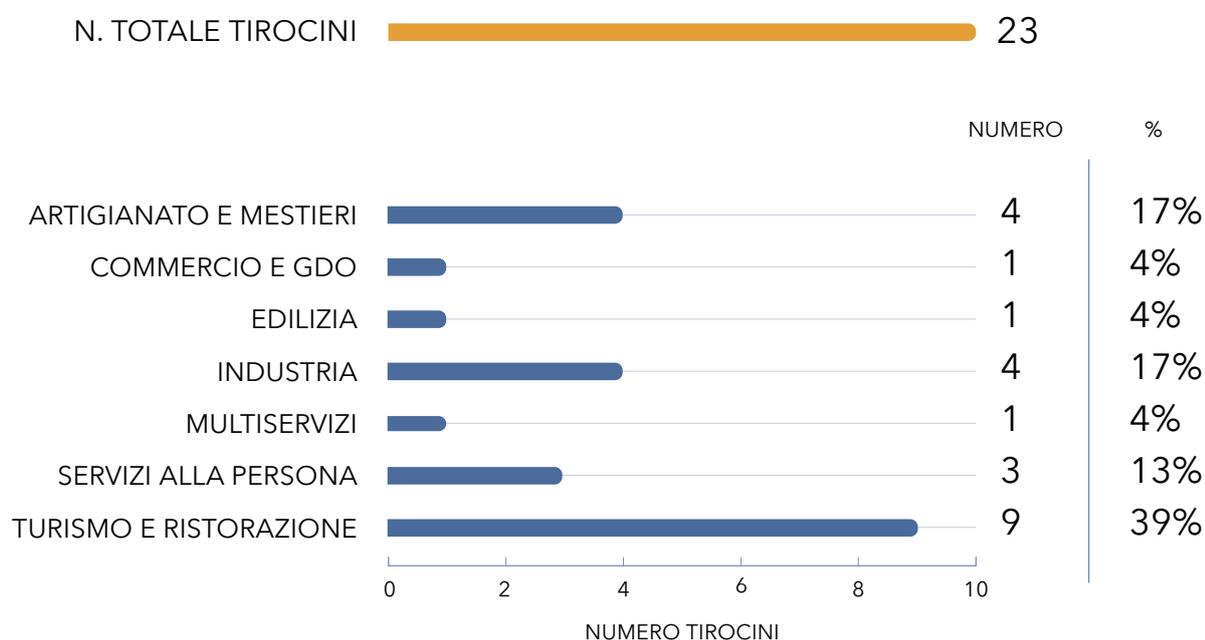
## SAI Ordinari DM/DS: tirocini formativi attivati 2022-2024



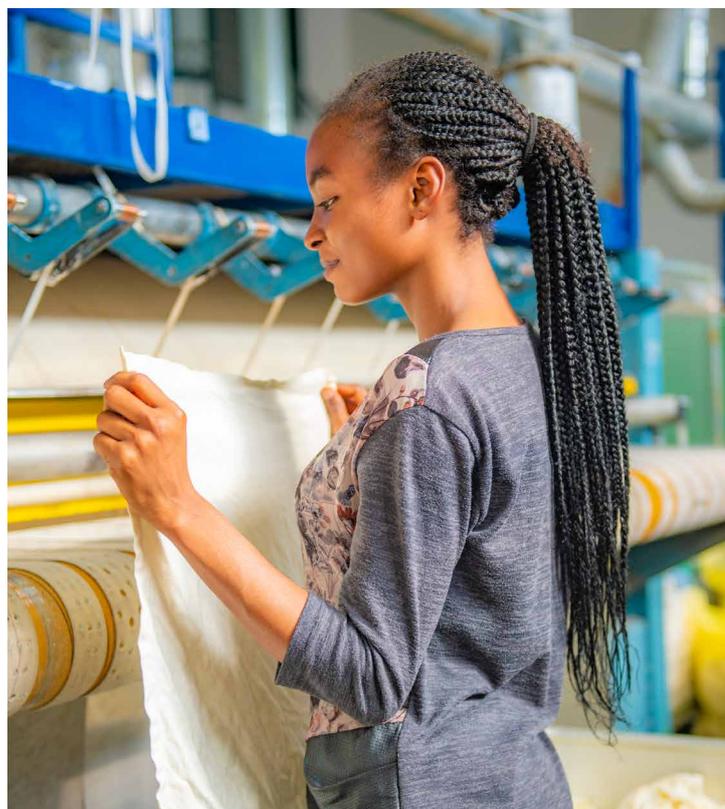
Nell'infografica seguente, sono indicati i tirocini formativi attivati nell'ambito del SAI MSNA, suddivisi per settore specifico. Il turismo e la ristorazione si conferma il settore prevalente (39%), seguito dall'industria e dall'artigianato e mestieri (17%). In molti casi i tirocini formativi sono stati attivati in continuità con corsi di formazione professionale.



## SAI MSNA: tirocini formativi attivati nel 2024



*Tirocinio di una beneficiaria presso una lavanderia industriale*



## 4.3 Ricerca attiva del lavoro

Tra i servizi erogati dall'area trasversale "Formazione e Riqualficazione Professionale; Orientamento e Accompagnamento all'Inserimento Lavorativo" dei progetti SAI Ordinari, DM/DS e MSNA vi è anche il supporto alla ricerca attiva del lavoro, in cui i/le beneficiari/e possono acquisire le conoscenze, le capacità e gli strumenti per una ricerca del lavoro efficace sulla quale poter contare in futuro, anche dopo il termine del periodo di accoglienza. Nel percorso di ricerca attiva vengono approfonditi, nello specifico, i principali aspetti legati alla ricerca di un impiego, come la redazione del CV e della lettera di presentazione, l'autocandidatura e il colloquio di selezione, i principali portali di ricerca, le tipologie di contratti, i rischi legati allo sfruttamento lavorativo e al lavoro sommerso.

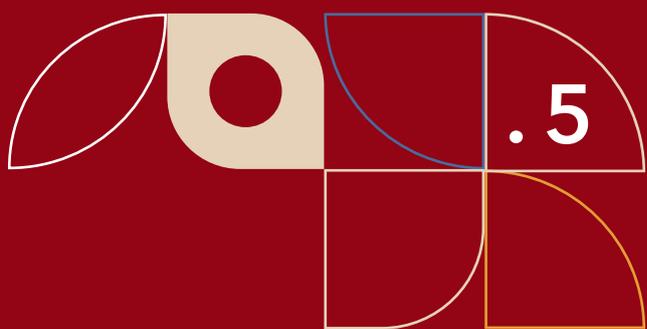
Il percorso viene svolto sia tramite colloqui individuali che attraverso laboratori di gruppo. Questi ultimi sono condotti con una metodologia interattiva e un linguaggio facilitato, attento alle differenti competenze linguistiche presenti in aula, con l'obiettivo di integrare e rafforzare le attività svolte durante gli incontri individuali. Si veda ad esempio il video "Il laboratorio di ricerca attiva del lavoro nel progetto SAI", pubblicato sul portale BolognaCares!, sezione News, il 24 ottobre 2024.

**Complessivamente, in seguito alla ricerca attiva, 127 persone hanno sottoscritto almeno un contratto di lavoro.**



*Laboratorio di ricerca attiva del lavoro con beneficiari/e SAI*





# GLI INSERIMENTI LAVORATIVI

## 5.1 Introduzione

In questa sezione del report saranno illustrati risultati relativi agli inserimenti lavorativi dei/lle beneficiari/e in carico nel 2024.

Se, da un lato, gli inserimenti lavorativi si realizzano grazie alle competenze acquisite da parte delle persone durante i percorsi formativi e i percorsi di ricerca attiva, dall'altro, i risultati in termini occupazionali sono il frutto delle collaborazioni intraprese dai diversi soggetti attuatori del progetto con gli stakeholder presenti sul territorio.

Nello specifico, è importante menzionare la collaborazione consolidata negli anni con le più importanti agenzie per il lavoro del territorio, che si è strutturata attraverso l'organizzazione di giornate dedicate alla selezione candidati e l'incrocio domanda e offerta.

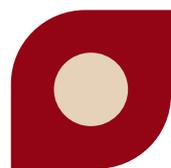
Si sono inoltre sviluppate varie forme di collaborazione pluriennale con aziende operanti in diversi settori, dalla grande distribuzione organizzata, al turismo e ristorazione, all'industria metalmeccanica, attraverso l'intermediazione di lavoro diretta non onerosa.

Particolarmente apprezzata dalle aziende è l'attività di tutoraggio post inserimento lavorativo svolta dagli operatori e dalle operatrici dell'area. Il tutoraggio post inserimento lavorativo è svolto sia in termini di supporto dei/lle beneficiari/e nella comprensione dei diversi iter burocratici legati all'assunzione e al lavoro, sia di accompagnamento delle aziende nella comprensione delle complessità legate alla gestione del personale in un'ottica di tutela delle diversità e dei percorsi di inclusione, sia di mediazione dei conflitti nei contesti lavorativi.

A supporto dei percorsi di inserimento lavorativo dei soggetti più vulnerabili sono state, inoltre, avviate collaborazioni con le diverse cooperative di tipo B del territorio, in cui sono state inserite negli anni persone con diverse forme di vulnerabilità fisica e/o psicologica.

**I risultati in termini occupazionali sono anche il frutto delle collaborazioni intraprese dai diversi soggetti attuatori del progetto con gli stakeholder presenti sul territorio.**

*Un beneficiario e l'operatrice del Servizio Lavoro del progetto SAI che lo ha supportato nel percorso di inserimento lavorativo presso una cooperativa di tipo B.*





## Alcune collaborazioni con le agenzie per il lavoro...



Lavoropiù sostiene i progetti di inclusione sociale e lavorativa promossi da associazioni presenti nei territori in cui opera.  
[...]

Nell'ambito del progetto SAI, Lavoropiù ha partecipato al Welcome Day attraverso la presenza di propri recruiter specializzati che hanno incontrato a colloquio risorse beneficiarie del progetto dedicato all'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo nei territori di accoglienza.

L'iniziativa si è inserita nella progettualità di più ampio respiro targata lavoropiù4Welcome che prevede l'erogazione di supporto all'inserimento lavorativo e percorsi formativi a risorse rifugiate. Oltre alla partecipazione attiva ai progetti, Lavoropiù ha raccolto anche in forma estemporanea le segnalazioni di profili da parte dell'Area Lavoro e Formazione, impegnandosi ad offrire colloqui e attività di orientamento al lavoro attraverso la rete di filiali presenti sul territorio.

Questo legame rappresenta un valore sociale per la collettività perché consente alle due realtà di prodigarsi - ognuna con le sue competenze e procedure - al supporto concreto e continuativo delle persone in situazione di fragilità.



LAVOROPIÙ



La collaborazione tra Gi Group, agenzia per il lavoro, e il progetto SAI ha rappresentato un'opportunità fondamentale per il reinserimento lavorativo di alcune persone. Questa sinergia si è rivelata quindi strategica, rafforzando il legame tra inclusione sociale e opportunità professionali.



GI GROUP

## 5.2 Inserimenti lavorativi del 2024

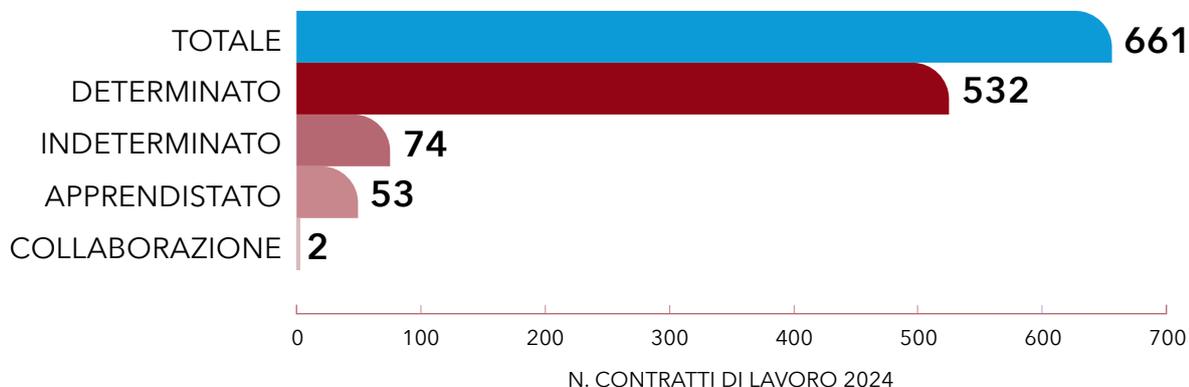
Nel corso dell'anno, tra le 903 persone prese in carico nel SAI Ordinari e DM/DS, che rappresentano la fascia adulta del target, 406 sono state titolari di almeno un contratto di lavoro; dunque, il 45% di loro nel periodo considerato ha avuto una forma di inserimento lavorativo.

Complessivamente, 406 persone hanno sottoscritto 661 contratti di lavoro nel corso dell'anno, suddivisi come da infografica seguente.



*Mourad, beneficiario segnalato dal Servizio trasversale Lavoro al laboratorio di pelletteria etica Cartiera, dove è stato inserito come addetto al taglio della pelle, inizialmente con contratto a tempo determinato trasformato poi a tempo indeterminato.*

### SAI Ordinari e DM/DS: contratti di lavoro nel 2024\*

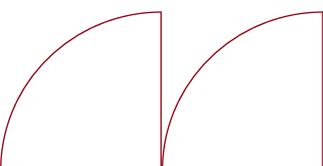


\* una stessa persona può avere sottoscritto più contratti di lavoro nel corso dell'anno

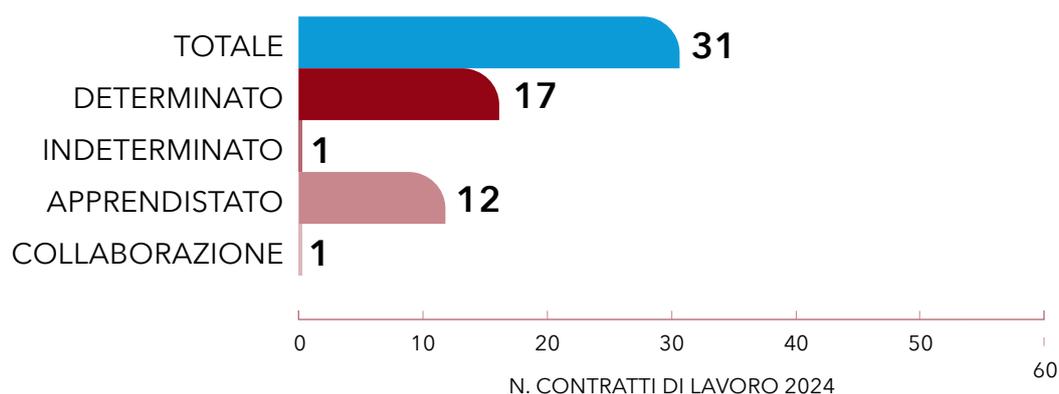
Per quanto riguarda il SAI MSNA, delle 251 persone in carico, 133 hanno raggiunto la maggiore età nel 2024. Il dato relativo agli inserimenti lavorativi va quindi letto sulla base del suddetto dato e considerando che una parte di neomaggiorenni è stata impegnata in percorsi scolastici professionali, anche oltre il compimento della maggiore età.

Come si evince dall'infografica seguente, 28 neomaggiorenni (il 21% di chi ha raggiunto la maggiore età) hanno sottoscritto almeno un contratto di lavoro nel 2024.

I contratti sottoscritti sono complessivamente 31, suddivisi come da infografica seguente.



**SAI MSNA:**  
**contratti di lavoro nel 2024\***

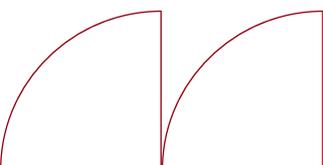


\* una stessa persona può avere sottoscritto più contratti di lavoro nel corso dell'anno

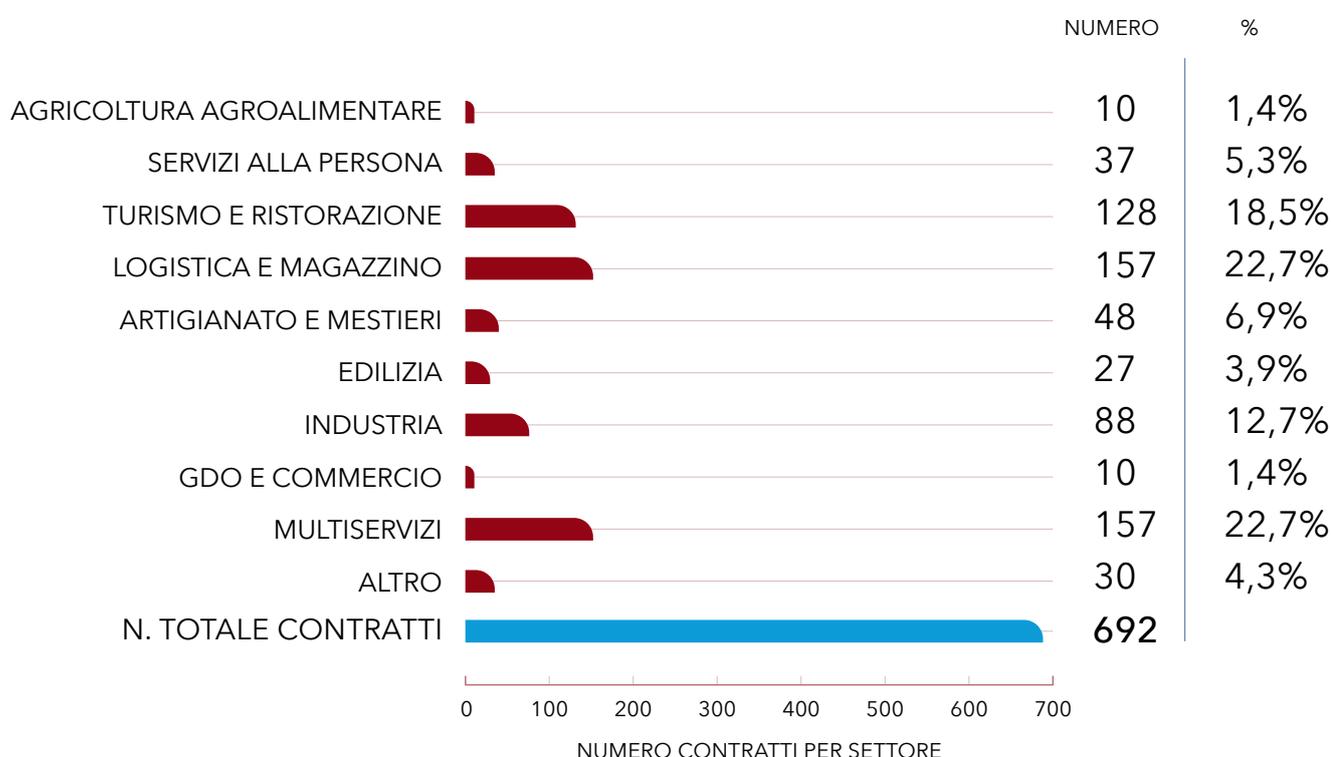
Nell'infografica seguente viene illustrata la suddivisione per settori dei contratti di lavoro sottoscritti dai beneficiari e dalle beneficiarie dei tre progetti SAI.

Una stessa persona può aver sottoscritto più contratti di lavoro nel corso dell'anno. Se si osservano i contratti di lavoro nel loro complesso, i settori maggiormente significativi sono il settore dei servizi (28%, che comprende multiservizi e servizi alla persona), la logistica e il magazzino (22,7%), e il settore del turismo e ristorazione (18,5%).

Rispetto al 2023 si registra un calo significativo dei contratti nel settore dell'industria (circa 4%), dovuto ad una crisi del settore metalmeccanico, e del settore dell'edilizia (circa 1%), conseguente alla riduzione dei bonus edilizi.



### **SAI Ordinari, DM/DS, MSNA: contratti di lavoro suddivisi per settore\***

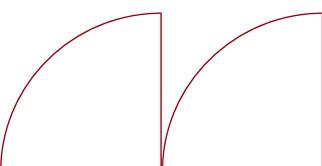


\* una stessa persona può avere sottoscritto più contratti di lavoro nel corso dell'anno

Nella seguente infografica, inoltre, vengono rappresentati i contratti di lavoro suddivisi per settore e per tipologia (tempo determinato, tempo indeterminato, apprendistato).

Poiché, come sottolineato precedentemente, alcuni lavoratori hanno sottoscritto più contratti nell'anno, qui viene considerato l'ultimo contratto o quello di maggiore rilevanza.

Se si osservano i contratti a tempo indeterminato e gli apprendistati, il settore maggiormente rappresentato risulta l'industria, seguito dal turismo e ristorazione e dall'artigianato e mestieri.



### **SAI Ordinari, DM/DS, MSNA: numero di lavoratori, settore e tipologia di contratto**

	N. CONTRATTI TEMPO DETERMINATO	N. CONTRATTI TEMPO INDETERMINATO	N. CONTRATTI APPRENDISTATO	N. CONTRATTI COLLABORAZIONE
AGRICOLTURA AGROALIMENTARE	10	0	0	0
SERVIZI ALLA PERSONA	15	8	1	0
TURISMO E RISTORAZIONE	58	14	12	1
LOGISTICA E MAGAZZINO	73	11	3	0
ARTIGIANATO E MESTIERI	9	3	23	0
EDILIZIA	15	4	4	0
INDUSTRIA	38	9	18	0
GDO E COMMERCIO	5	1	0	0
MULTISERVIZI	64	19	1	0
ALTRO	9	6	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>296</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	<b>1</b>

## Alcune collaborazioni con le aziende...



Siamo un'azienda a conduzione familiare, una realtà di una dozzina di persone più le persone "di famiglia", ci siamo specializzati nel settore dei trattamenti chimici superficiali ed abbiamo messo in conto "da sempre" l'esigenza di dover formare i lavoratori "in entrata" essendoci "un lavoro" da imparare, piuttosto specialistico.

Premetto che, in generale, la ricerca di "mano d'opera", anche da formare, è una delle difficoltà sempre più marcata del periodo.

In febbraio 2024 ho conosciuto Angelo [operatore del Servizio trasversale Lavoro del SAI] grazie ad un fornitore che aveva già avuto un'esperienza in merito; nell'incontro, oltre a mostrare "dal vivo" la nostra realtà produttiva, ho cercato di dettagliare quali erano le nostre esigenze e cosa stavamo cercando.

Attraverso questo canale mi sono stati presentati, in sequenza, due ragazzi, tutt'ora in forza, provenienti da Nuova Guinea e Nigeria, seri, educati, volenterosi e ben disposti all'apprendimento.

Attualmente, oltre alle 8 ore di lavoro in Acrim, **continuano, con buoni risultati, il loro percorso scolastico serale di specializzazione**: è ammirevole e apprezzabile!

Stiamo cercando in tutti i modi, perché meritevoli, di aiutarli nel consolidamento della loro posizione (autonomia abitativa a fine progetto, autonomia di trasporto, ecc.).



ACRIM S.R.L.

*L'operatore spiega a un beneficiario la struttura, gli orari e la durata del corso di formazione professionale in metalmeccanica che gli ha proposto.*





Avevamo appena inaugurato il 17 novembre 2023 il nuovo centro socio-occupazionale "Cellulosa" [Lama di Reno], un luogo accogliente di rinascita di un'area abbandonata da tempo, in cui tracciare uno sviluppo sostenibile e inclusivo con un programma d'azione per la comunità e le persone fragili in partnership con cooperative sociali ed enti locali.

Ismael è arrivato di lì a poco, stretto in una giacca troppo leggera, con i suoi occhi impauriti e nascosti dietro una nuvola di capelli, poche parole e qualche sorriso. **Dopo un mese di attività nel laboratorio protetto abbiamo cominciato un tirocinio durato quasi un anno:** un cammino di crescita, tortuoso, a volte in salita, ma con costanza e impegno si è innescato quel circolo virtuoso in cui è riuscito a ricostruire la propria autonomia e la propria identità: Ismael oggi lavora.

Cosa abbiamo fatto? L'abbiamo accolto, mantenendo vivo quel filo invisibile che connette tutti assieme e che restituisce benessere.



CELLULOSA, LO SCOIATTOLO COOP. SOC.



La collaborazione tra CIRFOOD e il progetto SAI ha origine nel 2018: da molti anni, infatti, cooperiamo sul territorio bolognese per favorire l'inserimento lavorativo di persone rifugiate per ragioni politiche.

La responsabilità sociale è certamente alla base del nostro modo di fare impresa: includere e accogliere, due valori per noi fondamentali che, anche grazie a realtà come quelle impegnate nel SAI, possiamo mettere in campo in modo concreto e continuativo.

Il supporto del SAI, in particolare in fase di selezione di nuovo personale, è particolarmente importante: ogni genere di attività inerente al percorso di inserimento professionale viene supportata in modo concreto dalle cooperative, che ci affiancano con disponibilità e professionalità, spesso anticipando le nostre esigenze.

Inoltre, particolarmente strategico è il ruolo di professionalità dedicate a orientamento e formazione, che lavorano a un coordinamento concreto delle attività necessarie per l'inserimento professionale, oltre ad espletare tutte le fondamentali attività burocratiche richieste per tale scopo.

L'area trasversale Formazione e Lavoro del progetto SAI, in particolare, è un partner concretamente importante per CIRFOOD, che con noi condivide i valori cooperativi: la responsabilità sociale e l'importanza di azioni concrete per favorire vera uguaglianza e accoglienza.



CIRFOOD - SOCIETÀ COOPERATIVA ITALIANA DI RISTORAZIONE



Grazie alla collaborazione con il progetto SAI abbiamo incontrato Mourad, un collega che è stato inserito con un contratto a tempo indeterminato nel laboratorio di moda etica Cartiera. Mourad ha subito dimostrato un'ottima capacità di inserirsi nel gruppo di lavoro dei pellettieri di Cartiera, il suo essere non udente non è mai stato un ostacolo alla socializzazione, anche nei momenti ricreativi, e alla comprensione delle mansioni da svolgere. **È un tagliatore professionista, molto preciso e puntuale nelle consegne** e nelle attività da svolgere in produzione. Mourad è oggi una risorsa importante per Cartiera. I colleghi e le colleghe lo apprezzano per le sue doti di serietà, rispetto e anche umorismo.



LABORATORIO CARTIERA, ABANTU COOP. SOC.



H. è entrata nel team di Fuori Orsa due anni fa. Ha ormai molta dimestichezza e familiarità con il lavoro di aiuto cucina sia al Fuori Orsa Moline in via delle Moline a Bologna, che al Fuori Orsa DLF, il locale estivo nel parco del DLF: i due spazi sono attività di Arca di Noè inclusive, dalla produzione della birra Vecchia Orsa, che crea opportunità di inserimento lavorativo per persone con disabilità, ai locali stessi. Il suo percorso è iniziato a maggio 2023 quando ha fatto i primi passi nel lavoro di aiuto cucina, tra piadine alle trebbie e primi e secondi da abbinare alle birre. Sin dai primi mesi ha mostrato impegno, precisione e desiderio di mettersi in gioco, costruendo gradualmente competenze e autonomia nel contesto della ristorazione. L'esperienza è stata per lei non solo un'opportunità professionale ma anche un'occasione di crescita personale. **In parallelo, ha potuto partecipare a un corso di lingua italiana mirato a rafforzare le sue competenze comunicative**, a supporto della piena partecipazione alla vita lavorativa e sociale dentro e fuori il posto di lavoro. Spero che il contratto di lavoro a tempo indeterminato e questa esperienza positiva siano utili nel suo percorso per raggiungere la piena autonomia nella sua vita qui in Italia e a Bologna. Il suo caso testimonia il valore di un accompagnamento personalizzato in contesti inclusivi e strutturati, capaci di generare opportunità concrete per le persone e per la comunità.



VECCHIA ORSA, ARCA DI NOE' COOP. SOC.

*H., beneficiaria  
assunta a tempo  
indeterminato  
presso il locale  
Fuori Orsa  
Moline.*





## 5.3 Il progetto SAI Ordinari e DM/DS: gli ultimi 6 anni a confronto

In questa sezione del report, viene approfondito l'andamento degli inserimenti lavorativi dei beneficiari e delle beneficiarie del progetto SAI Ordinari e DM/DS negli ultimi 6 anni.

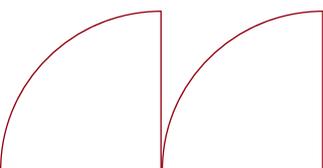
In tale approfondimento non sono compresi gli inserimenti lavorativi del SAI MSNA, in quanto la quota di persone che accede al mondo del lavoro risulta residuale rispetto a quella che partecipa a percorsi scolastici e formativi; una parte di minori, una volta raggiunta la maggiore età, sono stati/e trasferiti/e nei progetti di accoglienza rivolti alle persone adulte, trovando un'occupazione in questa seconda fase.

Nelle successive infografiche, vengono riportati i dati relativi agli inserimenti lavorativi dal 2019 al 2024, periodo in cui il mercato del lavoro ha attraversato la fase della pandemia, il "rimbalzo" di crescita successiva e la contrazione di alcuni settori, come precedentemente menzionato, avvenuta soprattutto nell'ultimo anno.

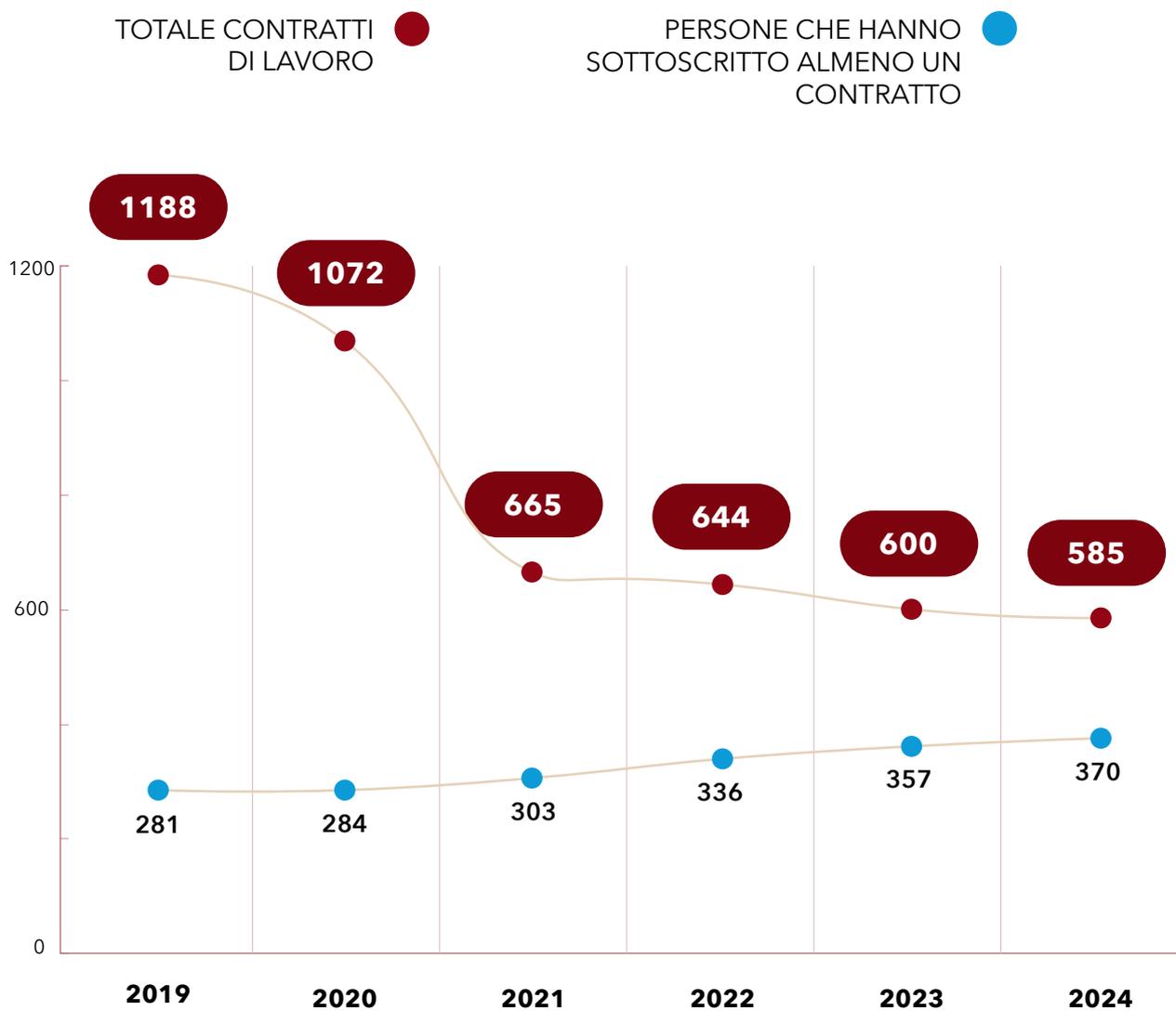
Anche a livello normativo, negli anni di riferimento si sono registrati diversi cambiamenti, i quali hanno inciso sulla riduzione del ricorso da parte delle aziende al contratto a tempo determinato.

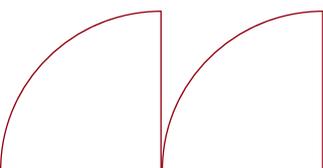
Anche in settori come quello della logistica e magazzino, o del turismo e ristorazione, dove nei primi anni di riferimento, si registrava l'utilizzo da parte delle imprese di contratti a tempo determinato di brevissima durata e, di conseguenza, una persona poteva sottoscrivere decine di contratti in un anno, negli ultimi anni si nota un incremento della durata dei contratti a tempo determinato e un maggiore ricorso ai contratti a tempo indeterminato o di apprendistato.

**Nel periodo da 2019 al 2024 si nota un incremento della durata dei contratti a tempo determinato e un maggiore ricorso ai contratti a tempo indeterminato o di apprendistato.**

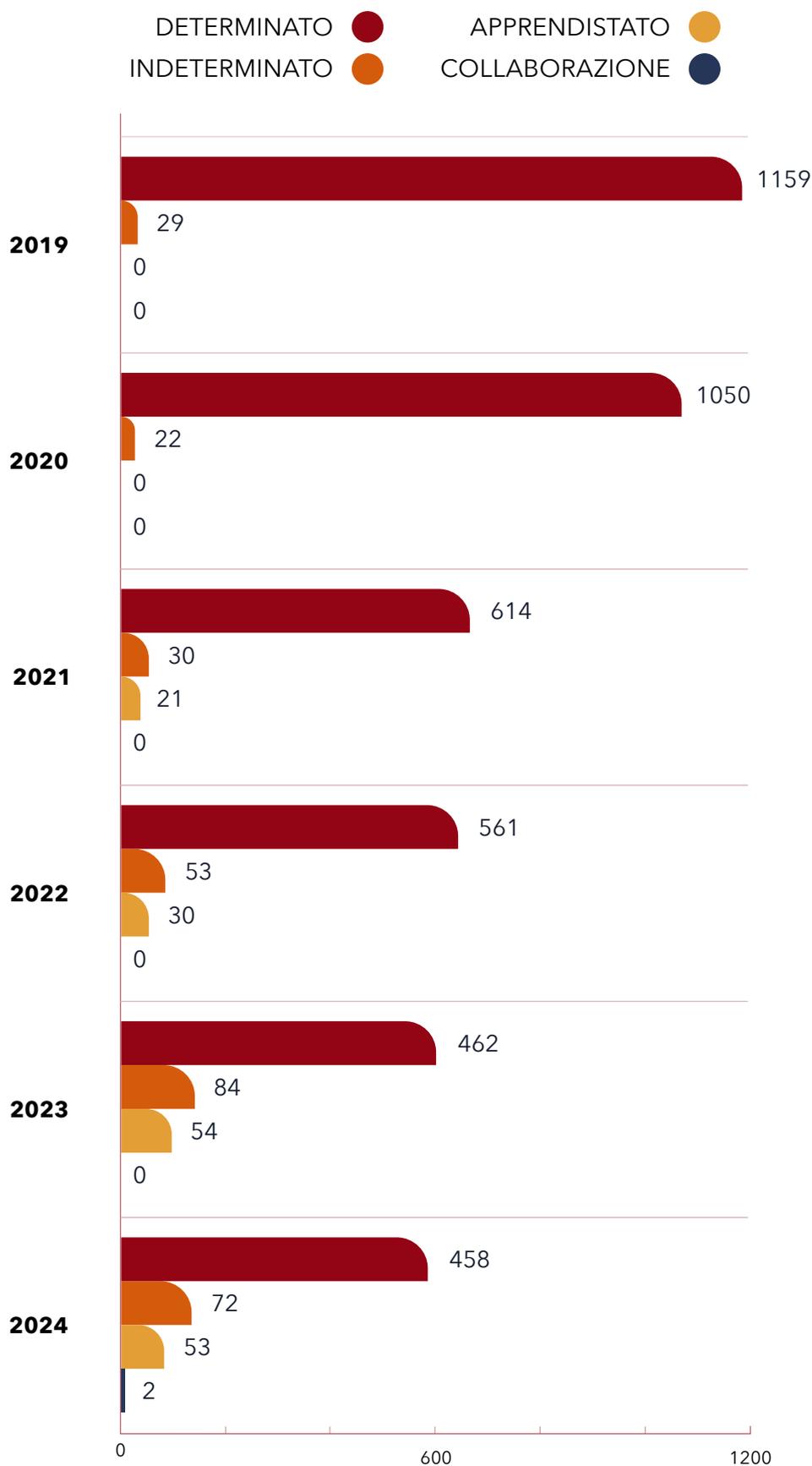


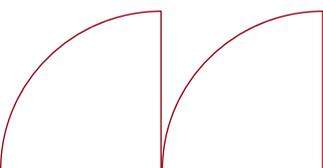
## SAI Ordinari: gli inserimenti lavorativi dal 2019 al 2024



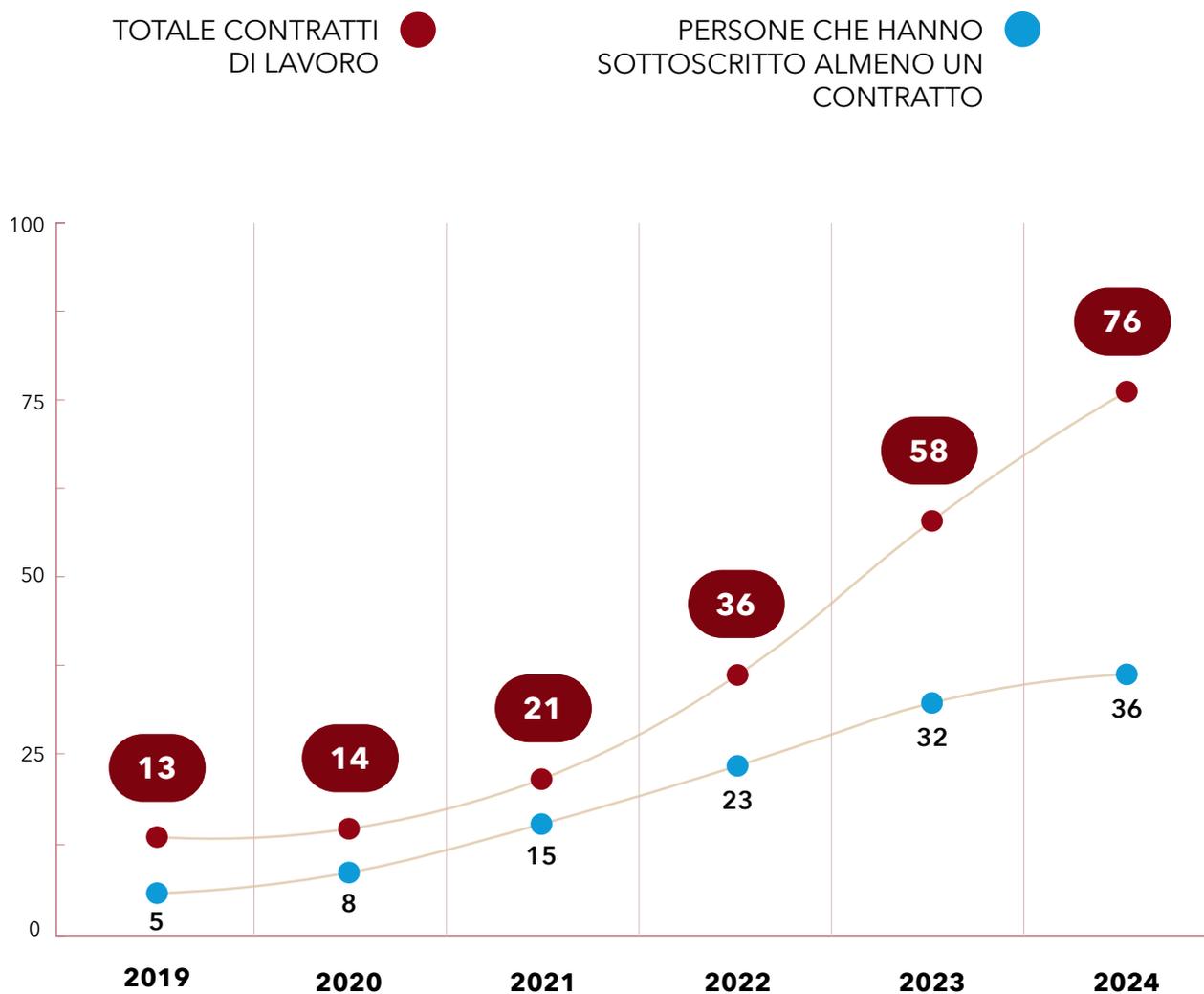


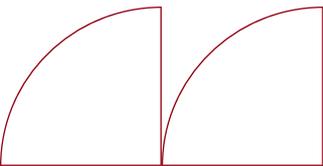
## SAI Ordinari: tipologia dei contratti dal 2019 al 2024





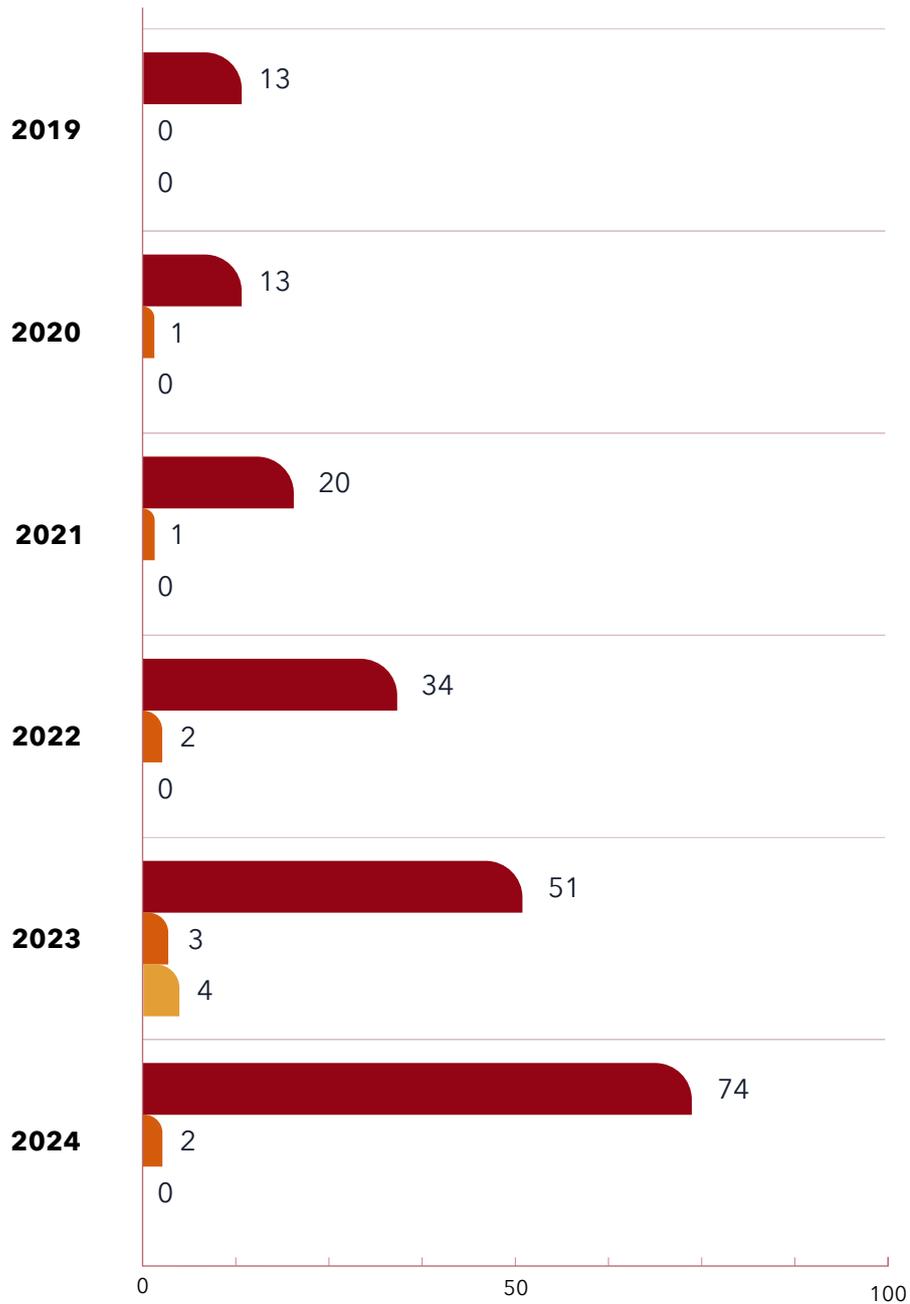
## SAI DM/DS: gli inserimenti lavorativi dal 2019 al 2024





## SAI DM/DS: gli inserimenti lavorativi dal 2019 al 2024

DETERMINATO ●  
INDETERMINATO ●  
APPRENDISTATO ●

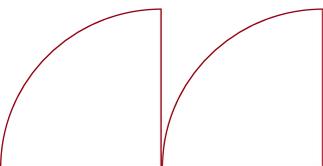


È interessante sottolineare come, sia per il SAI Ordinari che per il SAI DM/DS, a partire dal 2019, il numero di persone che hanno sottoscritto almeno un contratto di lavoro sia cresciuto costantemente. Il numero di contratti a tempo determinato è diminuito in particolare per quanto concerne i beneficiari e le beneficiarie del SAI Ordinari: si è passati, infatti, da 1159 contratti a tempo determinato nel 2019 a 458 nel 2024, registrando un calo percentuale di oltre il 60%. Il calo dei contratti a tempo determinato non è avvenuto, invece, per i/le beneficiari/e del SAI DM/DS, sebbene il numero di persone che hanno sottoscritto un contratto di lavoro risulti in costante aumento. Questo dato va letto considerando la fragilità delle persone prese in carico, per cui il percorso di inserimento lavorativo è caratterizzato da una maggiore complessità e l'ottenimento di una stabilità contrattuale richiede spesso tempi più lunghi rispetto a quelli dettati dal progetto di accoglienza.

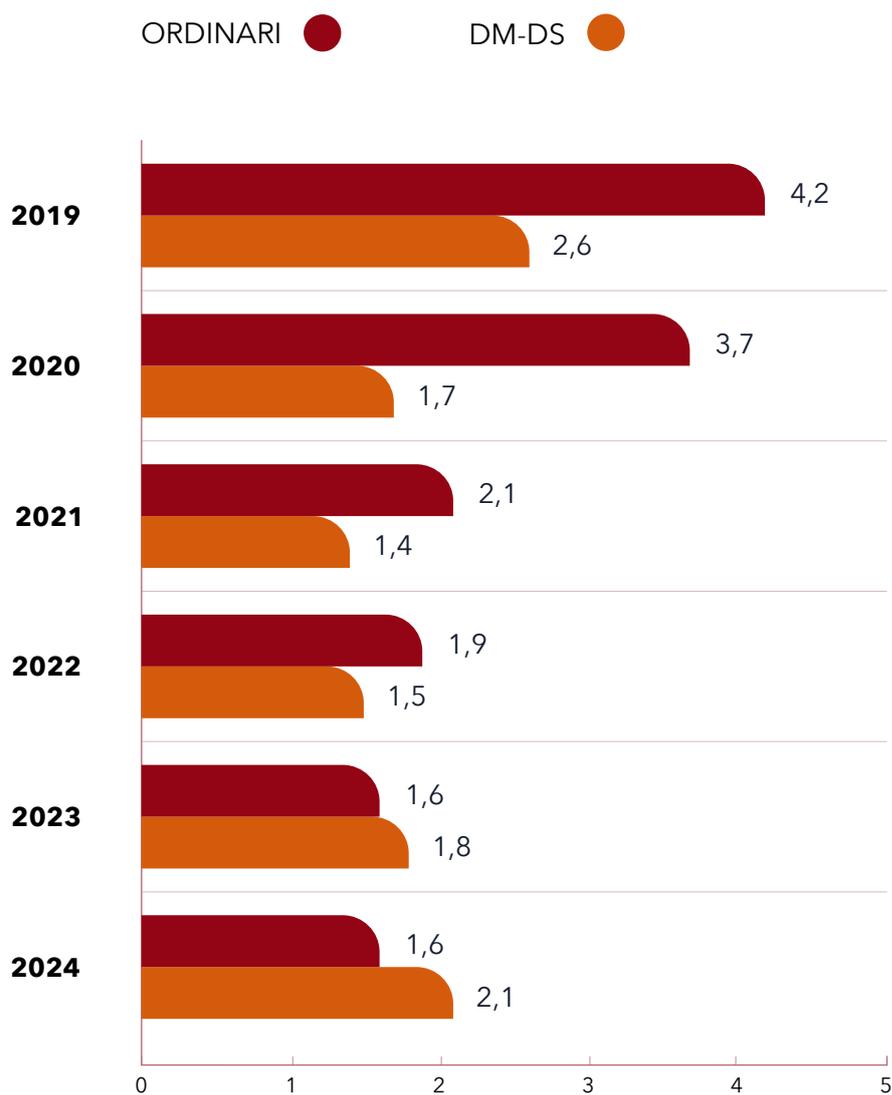
*Colloquio di ricerca attiva del lavoro con una beneficiaria*



L'infografica successiva riporta la media dei contratti di lavoro sottoscritti per persona dal 2019 al 2024.



### ***SAI Ordinari e DM/DS: media di contratti per persona dal 2019 al 2024***



## Dallo Storytelling del sito BolognaCares!

### Alina, Oleksander e Alberto

Le parole dei fratelli Alina e Oleksander - sordi dalla nascita, arrivati da Kiev dopo l'invasione russa dell'Ucraina nel 2022, ora impiegati dall'azienda Digidoc (gruppo IMA) e offre servizi di digitalizzazione di fatture e altri documenti aziendali, grazie alla collaborazione con l'Ente Nazionale Sordi - e di Alberto Figaia, operatore dell'Area Lavoro della cooperativa Lai-momo, che si è occupato del loro inserimento.

(Dall'intervista "Alina e suo fratello Oleksander: oltre la barriera della sordità", di Alice Facchini, pubblicata il 3 marzo 2025 nella sezione Storytelling del sito BolognaCares!)

"Scansiono i documenti, faccio i controlli, verifico i codici, invio le mail e segnalo le incongruenze. Si tratta di una grande mole di documenti: ci vuole una certa precisione, per fortuna sono una persona metodica. (...) Qui a Bologna abbiamo incontrato tante persone accoglienti (...) In Italia si può comunicare più facilmente perché si usano tanto i gesti, poi ci sono belle città antiche, è un posto pieno di cultura."

Alina

"In Italia tutti usano i gesti e in qualche modo ci si capisce. (...) Ci sono tanti paesi belli al mondo, ma l'Italia è la più bella di tutti. Io adoro i tortellini in brodo, in Ucraina sono famosi".

Oleksander

"Vista la loro esperienza, la sfida era trovare un impiego qualificato, anche senza che conoscessero bene l'italiano scritto e la LIS (Lingua italiana dei segni). Li abbiamo supportati spiegando come compilare un curriculum e come scrivere una mail per proporsi alle aziende. Alina ha mandato molte candidature nel mondo moda, ma è stato Oleksander a prendere i contatti con la società che poi li avrebbe assunti. (...)

Grazie ad Alina e Oleksander mi si è aperto un mondo che non conoscevo, quello della sordità. È stata tutta una scoperta. Capire come comunicare, che progetti erano attivi... A Bologna ci sono tante realtà che organizzano attività interessanti."

Alberto



## Moussa e Francesco

Le parole di Moussa - arrivato in Italia nel 2022 fuggendo alla grave insicurezza del Mali, ora impiegato come operatore meccanico presso le Officine meccaniche Guizzardi a Stiatico dopo aver seguito una formazione presso la Fondazione Aldini Valeriani - e di Francesco David, orientatore al lavoro di Arca di Noè.

(Dall'intervista "Moussa, un percorso lavorativo perfetto fino al contratto da metalmeccanico", di Alice Facchini, pubblicata il 16 dicembre 2024 nella sezione Storytelling del sito BolognaCares!)

"Da piccolo non ho avuto la fortuna di andare a scuola, mio padre non aveva soldi per iscrivermi e ho sempre lavorato nelle campagne. Poi, sono arrivati i terroristi. Io ho perso mio padre, in quel momento la mia famiglia si è dispersa. (...)

Io so che, quando comincio a lavorare in un posto nuovo, la prima cosa che devo mostrare è il rispetto: rispetto dei responsabili, rispetto del regolamento, rispetto degli orari. Quando sono in azienda, sono sempre molto concentrato su quello che sto facendo. Il lavoro mi piace, cerco di tenermelo stretto: vorrei crescere, migliorarmi, mettere insieme esperienza.

Non ho nessuno né in Mali, né in Europa. So solo che ora sono qui in Italia: questo è quello che conta per me adesso. Per costruire un futuro, cerco di dare il massimo nel qui e ora".

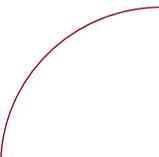
Moussa



"La cosa che più mi ha colpito è stata che Moussa era molto propositivo, e ha richiesto subito di fare un corso di formazione. Guardando il suo profilo - nessun titolo di studio, scarse esperienze professionali - sembrava destinato a fare il magazziniere all'Interporto, con contratti a chiamata, di pochi mesi. Per questo, quando l'ho visto così volenteroso, gli ho subito proposto di prendere la patente del carrello elevatore, e poi gli ho proposto di fare un corso di formazione da operatore meccanico, uno di quelli che danno maggiori possibilità di trovare lavoro. (...)

La referente dello stage ha notato subito che Moussa è un ragazzo valido e serio: è sempre andato al lavoro puntuale, quando è stato malato ha avvisato prontamente l'azienda, ha prodotto il certificato medico".

Francesco



## Alcune testimonianze dal gruppo di lavoro

//

L'orientamento e l'accompagnamento al lavoro delle persone migranti che tentano, con fatica, di costruirsi un futuro sul territorio metropolitano di Bologna non è certamente privo di difficoltà ma può anche regalare grandi soddisfazioni. L'aspetto più gratificante di questo lavoro riguarda certamente il momento nel quale le nostre beneficiarie e i nostri beneficiari riescono a ottenere un contratto di lavoro sufficientemente stabile. Ognuno di questi traguardi sottende percorsi spesso impegnativi e complessi in cui anche i progressi apparentemente minimi si rivelano, invece, essenziali. È in queste sfumature che si costruiscono relazioni di fiducia, cura ed accompagnamento.

//

GIACOMO

//

V., idraulico qualificato, è arrivato dall'Ucraina perdendo il suo ruolo professionale e i riferimenti. Il primo anno è stato complicato: lavori saltuari, lavapiatti, difficoltà con la lingua italiana. La svolta è arrivata con il corso di termoidraulica, dove finalmente ha trovato uno spiraglio. Nonostante le difficoltà linguistiche, è stato un ottimo studente, ha svolto un tirocinio e poi ha iniziato un apprendistato. Se all'inizio era molto diffidente nei miei confronti, alla fine del percorso abbiamo costruito un bel rapporto. Grazie al lavoro ha trovato una casa con un amico, ed è uscito con successo dal progetto: Ora sta anche supportando i suoi familiari, che hanno problemi di salute e difficoltà nell'integrazione.

//

ALBERTO

//

A un anno dall'avvio del mio lavoro nell'area area Orientamento, Formazione e Accompagnamento al Lavoro, posso riconoscere quanto sia centrale la costruzione di percorsi personalizzati, capaci di integrare formazione professionalizzante, tirocini e supporto alla ricerca attiva. Il servizio si fonda sulla possibilità di modulare gli interventi in base alle specificità dei singoli progetti di vita, valorizzando le competenze pregresse e facilitando l'accesso a nuove opportunità. L'interazione quotidiana con le persone coinvolte restituisce con chiarezza l'impatto positivo di un accompagnamento costante e mirato, pur all'interno di un contesto che, a volte, presenta rigidità o risorse limitate.

//

CATERINA



“Essere un'orientatrice al lavoro significa confrontarsi quotidianamente con una moltitudine di persone provenienti da contesti, Paesi, storie e culture profondamente diversi. La bellezza e al contempo la complessità del nostro ruolo risiedono proprio in questo: nella capacità di adattarsi continuamente, di ascoltare e di costruire percorsi personalizzati a partire dalle esigenze uniche delle persone che incontriamo. Da un lato, questo porta un grande dinamismo al nostro lavoro: ogni giorno è diverso, ogni percorso è una sfida nuova. Questa varietà alimenta la creatività, la flessibilità, la capacità di trovare soluzioni anche in contesti apparentemente rigidi. Dall'altro lato, però, ci si scontra spesso con un mercato del lavoro che fatica a essere realmente inclusivo, e che troppo di rado tiene conto dei bisogni concreti delle persone che accompagniamo. Pensiamo, ad esempio, ai nuclei monogenitoriali - nella maggior parte dei casi donne, spesso madri con figli piccoli - che incontrano enormi difficoltà a conciliare le esigenze familiari con le rigidità del mondo del lavoro. Trovare un impiego compatibile con gli orari scolastici o con l'assenza di una rete di supporto è spesso un ostacolo. Ma allo stesso tempo, è necessario in quanto il lavoro ha un ruolo centrale nel progetto della persona, rappresenta infatti lo strumento per riuscire ad avere una propria autonomia economica e quindi riuscire a mantenersi una volta fuori dal progetto. Il nostro compito, dunque, non è solo quello di “inserire” le persone nel mercato del lavoro, ma di immaginare insieme a loro un percorso possibile e realistico.



COSTANZA



Quando ho conosciuto A. il mio primo pensiero è stato che non fosse idoneo per la presa in carico in Area Lavoro e Formazione, con le sue tante fragilità psicologiche e relazionali. Da quel giorno abbiamo fatto tanta strada, tra colloqui e incontri che ci hanno portati ad identificare la direzione giusta per lui. Ora A. è impegnato in un tirocinio formativo in un contesto che per lui è accogliente e positivo. Collaborare con lui ogni giorno per me è la conferma di quanto, tra i tanti limiti, con ciascun beneficiario e beneficiaria è sempre possibile fare un passo in avanti.



ISABELLA



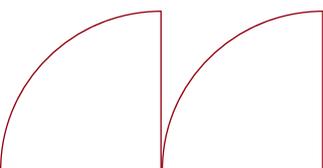
Da tempo cammino accanto a uomini e donne con storie diverse, offrendo orientamento, formazione e supporto verso il lavoro. Ogni percorso è fatto di ascolto, fatica e piccoli grandi traguardi che parlano di dignità e voglia di farcela. Credo nel valore delle relazioni vere, in ciò che nasce dall'incontro e nella forza di chi non si arrende.



OMID

*Foto scattata dopo un incontro di coordinamento del Servizio trasversale  
Formazione e Riqualificazione professionale, Orientamento e Accompagnamento  
al Lavoro con alcuni/e componenti del gruppo di lavoro*





*Le parole del gruppo di lavoro*

**Autonomia**

Empatia

Comprensione

**Supporto**

**Rete**

Strategia

**Opportunità**

**Autonomia**

Inclusione

Connessione

Collaborazione

**Facilitazione**

Perseveranza

Ripartenza

**Empowerment**

Ascolto

Relazione

Possibilità

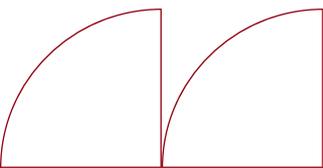
Ponte

**Accompagnamento**

Valorizzazione

Contaminazioni

Equilibrisimo



## L'accoglienza nel progetto SAI

Il progetto SAI dell'area metropolitana di Bologna è realizzato dal Comune di Bologna insieme a 41 Comuni dell'area metropolitana. Attraverso il coordinamento di ASP Città di Bologna e l'azione di enti del terzo settore, si occupa dell'accoglienza delle persone richiedenti e titolari di protezione internazionale, diffusa in strutture di piccole dimensioni, strettamente legata alle comunità.

L'obiettivo del SAI è la (ri)conquista dell'autonomia individuale delle persone accolte, intesa come una loro effettiva emancipazione dal bisogno di ricevere assistenza, per questo motivo, viene loro proposto un percorso personalizzato con il supporto di operatori e operatrici specializzati/e.

La specificità dell'accoglienza nel SAI è il frutto dell'integrazione di azioni individualizzate che hanno come obiettivo la costruzione di percorsi di autonomia lavorativa e abitativa mirando all'obiettivo più generale di ottenere un positivo inserimento sociale delle persone nel territorio di riferimento. Il progetto fonda i propri interventi sulle linee indicate dal Servizio Centrale SAI brevemente riassunte di seguito:

- applicare un approccio olistico che considera più aspetti in relazione fra loro e non una singola linea di intervento di aiuto;
- garantire misure di assistenza e protezione alla singola persona;
- favorire il percorso verso la riconquista della propria autonomia;
- mirare ad un'accoglienza integrata in base alla sostenibilità numerica del territorio;
- costruire e rafforzare la rete territoriale.
- Nel corso del periodo di accoglienza la persona viene sostenuta:
  - nel rapporto con le Pubbliche Amministrazioni;
  - nell'apprendimento della lingua italiana;
  - nell'accesso e nell'utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale (SSN);
  - nell'inserimento al lavoro attraverso formazione e/o tirocini formativi nonché supporto alla ricerca di un'occupazione;
  - con inserimenti in laboratori che permettono la socializzazione e un'apertura verso il contesto esterno.

Il progetto territoriale comprende tre categorie per macro-tipologie specifiche di Ordinari, Disagio Mentale e/o Sanitario (DM/DS), Minori stranieri non accompagnati (MSNA) ed è strutturato in servizi specialistici integrati realizzati con il coordinamento di ASP Città di Bologna e dai seguenti enti attuatori:

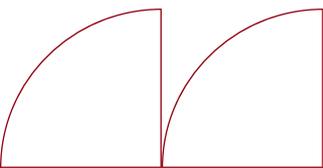
Abantu cooperativa sociale, Antoniano onlus, Arci Officine Solidali Impresa Sociale, Gruppo CEIS, Cidas cooperativa sociale, Consorzio Indaco, Cooperativa sociale C.S.A.P.S.A. Due Onlus, Cadiai cooperativa sociale, Diaconia Valdese - Servizi Inclusione, DoMani cooperativa sociale, Lai-momo società cooperativa sociale, Associazione MondoDonna onlus, Opera Padre Marella, Consorzio L'Arcoiaio (Arca di Noè cooperativa sociale; Open Group cooperativa sociale; Piazza Grande cooperativa sociale; Società Dolce società cooperativa).

Pubblicazione a cura di: Nicola Cameruccio (coop. Lai-momo),  
Manfredi De Fazio (coop. Lai-momo), Ilaria Ravani (coop. Abantu).

Redazione di Sandra Federici e Silvia Festi (coop. Lai-momo).

Grafica di Riccardo Mari.

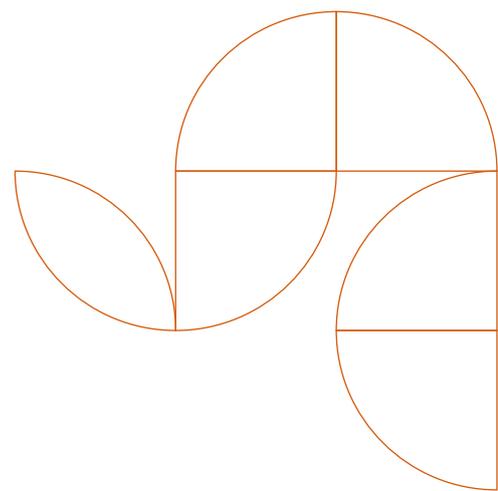
Edizioni Lai-momo, Bologna, giugno 2025.

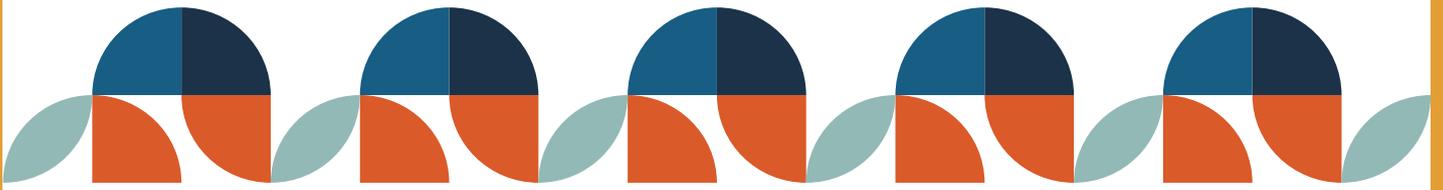


## Le sedi del servizio

Le attività del servizio vengono realizzate in tutto il territorio metropolitano, i beneficiari e le beneficiarie del progetto svolgono colloqui e partecipano a percorsi individuali e di gruppo presso diverse sedi:

- **ASP Città di Bologna:**  
Servizio Protezioni Internazionali, via Del Pratello 53, Bologna
- **Abantu Società Cooperativa Sociale:**  
Stazione Boldrini, via Cesare Boldrini 14/g, Bologna
- **Antoniano ETS:**  
via Guido Guinizelli 3/13, Bologna
- **Arci Officine Solidali:**  
Porta Pratello, via Pietralata 58, Bologna
- **Consorzio l'Arcoiaio**  
  
**Arca di Noè Cooperativa Sociale:**  
via Stalingrado 12, Bologna
- **Open Group Cooperativa Sociale:**  
via Giuseppe Cesare Abba 18a, Bologna  
via Milazzo 30, Bologna  
via Camillo Casarini 19, Bologna
- **Gruppo CEIS:**  
via Scipione dal Ferro 4, Bologna
- **CIDAS Cooperativa Sociale a R.L.:**  
via della Croce Coperta 14/a, Bologna
- **C.S.A.P.S.A. DUE Cooperativa Sociale:**  
via Marconi 8, Bologna e/o via Santa Maria Maggiore 1, Bologna
- **DoMani Cooperativa Sociale:**  
via Pontevecchio 6, Bologna
- **Lai-momo Società Cooperativa Sociale:**  
Stazione Boldrini, via Cesare Boldrini 14/g, Bologna
- **MondoDonna Onlus:**  
via Giuseppe Brini 39, Bologna  
via Guglielmo Marconi 3, Bologna





a cura di

