



# BILANCIO SOCIALE 2015

Bilancio Sociale  
2015

# Presentazione

Il 2015 è stato il settimo anno pieno della crisi economica generale.

Obiettivo Lavoro ha continuato ad applicare prima di tutto su sé stesso alcune risposte possibili, le contromisure più efficaci per non disperdere valore, per non allinearsi al ribasso su etica, servizio, redditività.

In questi anni difficili Obiettivo Lavoro non ha disperso il proprio Capitale Umano, e con esso il valore potenziale del proprio futuro.

Grazie a questa scelta abbiamo potuto innovare potenziando l'offerta di servizi, guardando oltre la contingente difficoltà generale, con una vision che abbraccia complessivamente ogni componente, presente e futura, del "sistema-lavoro".

Crediamo sia indispensabile spendersi ancor più nella valorizzazione dei rapporti con tutti gli Stakeholder.

"Il lavoro sicuro e giusto" è stato in tutti questi anni il nostro obiettivo, ben prima di diventare la nostra sintesi di identità, la nostra promessa imprenditoriale ed etica.

Il "fare insieme", lo stile e la sostanza della nostra attività, ci accompagnano nel servizio e nelle relazioni con i Lavoratori, le Imprese, la Comunità, le Istituzioni.

Qualità e tempestività del servizio, formazione, ricollocamento, partnership e consulenza organizzativa, centralità della Persona continuano ad essere i capisaldi di una nuova stagione che si può inaugurare solo facendo della difficoltà una occasione di crescita comune.

Per i giovani, per le donne, per gli over 40-50, per gli immigrati, questa fase storica è particolarmente delicata e piena di insidie sul futuro.

Per Obiettivo Lavoro, questa è l'occasione per accentuare il proprio impegno a garanzia del valore sociale, accompagnando ciascuno lungo un percorso diverso ma ugualmente garantito e soddisfacente.

La Corporate Social Responsibility è il nostro modello di business.

Deve essere alimentata da uno stile di relazione costante, improntato ad attenzione e sobrietà.

Non può essere ridotta ad una semplice sommatoria di attività episodiche e facoltative.

Grazie ad essa, attraverso i suoi valori, siamo convinti sia possibile riuscire a dare risposte adeguate alle esigenze diffuse, secondo qualità e reciprocità di benefici, in piena mutualità di interessi.

L'Amministratore Delegato  
Giuseppe Barbato

Il Presidente  
Alessandro Ramazza

## Il contesto economico occupazionale 2015

### Il quadro internazionale

Nei principali paesi avanzati di area non euro l'economia è cresciuta nel terzo trimestre 2015 ad un ritmo superiore alle attese: +2% tendenziale negli Stati Uniti, +1% in Giappone, +1,8% nel Regno Unito. Secondo gli indicatori congiunturali più recenti la fase espansiva sarebbe proseguita anche nel quarto trimestre, nonostante un rallentamento del manifatturiero negli Stati Uniti.

Nelle principali economie emergenti si ravvisa invece un quadro in rallentamento, anche se differenziato fra i vari paesi: la recessione è peggiorata in Brasile ma si è attenuata in Russia, mentre in India si assiste ad una fase espansiva.

In particolare è l'economia cinese a decelerare e in base alle indagini di tipo qualitativo si sta rafforzando l'ipotesi che nel 2016 tale dinamica possa accentuarsi, andando ad influire sul commercio internazionale. Inoltre, accanto alla fase congiunturale dell'economia cinese, vi sarebbe anche un cambiamento strutturale in atto che sta portando ad uno spostamento del valore aggiunto dal manifatturiero al terziario, diminuendo l'impeto da parte della Cina.

| <b>Scenari macroeconomici</b><br>(variazioni e punti percentuali) |            |                                |            |
|---|------------|--------------------------------|------------|
| VOCI  | 2015       | Previsioni<br>novembre<br>2015 |            |
|   |            | 2016                           | 2017       |
| <b>PIL</b>  |            |                                |            |
| <b>Mondo</b>  | 2,9        | 3,3                            | 3,6        |
| <b>Paesi avanzati</b>   |            |                                |            |
| <i>di cui:</i> area dell'euro                                     | 1,5        | 1,8                            | 1,9        |
| Giappone  | 0,6        | 1,0                            | 0,5        |
| Regno Unito   | 2,4        | 2,4                            | 2,3        |
| Stati Uniti   | 2,4        | 2,5                            | 2,4        |
| <b>Paesi emergenti</b>  |            |                                |            |
| <i>di cui:</i> Brasile  | -3,1       | -1,2                           | 1,8        |
| Cina  | 6,8        | 6,5                            | 6,2        |
| India (1)   | 7,2        | 7,3                            | 7,4        |
| Russia (2)  | -4,0       | -0,4                           | 1,7        |
| <b>Commercio mondiale (2) (3)</b>                                 | <b>2,0</b> | <b>3,6</b>                     | <b>4,8</b> |

In generale nel 2016 la prospettiva è che il contributo delle economie avanzate al commercio internazionale crescerà rispetto a quello da parte dei paesi emergenti.

Per quanto riguarda l'area euro il PIL è aumentato dello 0,3% congiunturale nel terzo trimestre, rispetto al +0,4% del secondo. Ha rallentato la Germania (+0,3%, dopo +0,4%), è tornata a crescere la Francia (+0,3%, dopo lo stallo nel secondo), è continuata, a velocità ancora elevata, l'espansione in Spagna (+0,8%, dopo +1,0%).

Il proseguimento della fase espansiva in area euro è atteso anche nel quarto trimestre mentre le proiezioni sul 2016 indicano un contributo al PIL dell'area euro minore per quanto riguarda le esportazioni nette, a fronte di un rafforzamento della domanda interna.

### L'economia italiana nel 2015

A partire dal primo trimestre 2015 il prodotto interno lordo italiano ha ripreso a crescere rispetto al trimestre precedente: si è registrato +0,4% nel primo trimestre, +0,3% nel secondo, +0,2% nel terzo.

Contrariamente alle previsioni, l'andamento è rallentato anziché accelerare.

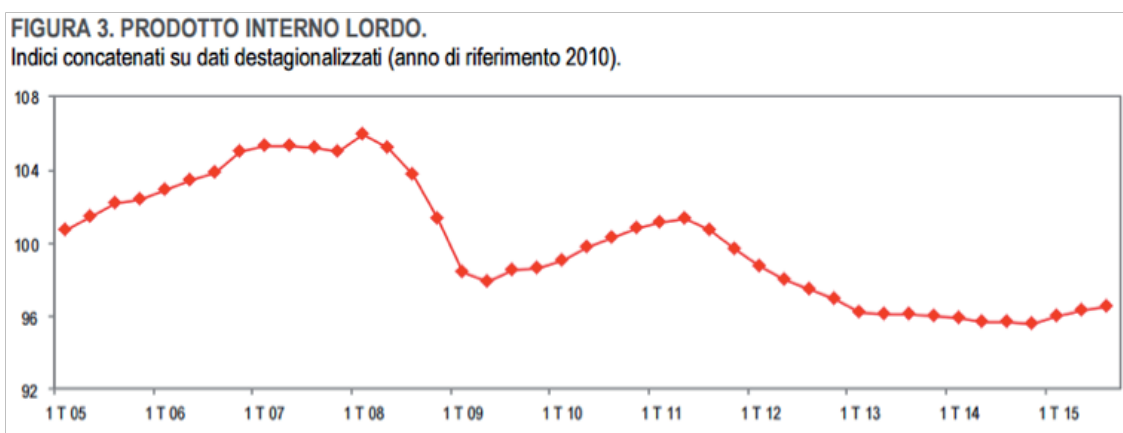
L'uscita dalla recessione ha un andamento sensibilmente inferiore a quello registrato nel periodo 2009-2011, che era mediamente pari allo 0,4% trimestrale, a fronte dello 0,3% registrato quest'anno.

La debolezza dell'attuale fase di recupero dell'economia si evidenzia in modo significativo se si tiene conto che il livello del prodotto interno lordo era nel terzo trimestre 2015 a -4,7% rispetto all'ultimo picco del secondo trimestre del 2011, ed a -9% rispetto al picco pre-crisi del 2008.

Il miglioramento della congiuntura è stato sostenuto nel corso dell'anno da variabili esterne, in particolare dal cambio euro-dollaro favorevole e l'abbassamento del prezzo del petrolio. Anche la domanda estera ha influito in modo significativo, ma ha iniziato a dar segni di rallentamento nel terzo trimestre del 2015.

Le prospettive per il 2016 indicano infatti che l'export andrà decelerando, per essere compensato da un miglioramento della domanda interna, come già avvenuto in parte nel 2015.

Lo scenario previsionale del Centro Studi Confindustria per l'Italia nel 2016, che indica una crescita annua del PIL pari all'1,4%, è basato anche su ipotesi che riguardano il quadro internazionale, nell'ambito del quale è previsto che il minor contributo alla crescita del commercio internazionale da parte dei paesi emergenti venga compensato dall'accelerazione della crescita nelle economie avanzate.



Completano il quadro sull'economia le indagini sul clima di fiducia, che illustrano una situazione in cui l'ottimismo si è diffuso più fra i consumatori che fra le imprese.

Fra i consumatori solo il 6% dava valutazioni positive sulla situazione economica italiana a gennaio 2015, mentre tale quota è diventata 26% a gennaio 2016. Nello stesso periodo è passata da 48% a 30% la quota di persone che si attendono un aumento della disoccupazione.

Per quanto riguarda gli imprenditori, rispetto ad un anno prima, a gennaio 2016 è rimasta ferma al 7% la quota dei rispondenti che valuta alto il livello attuale degli ordinativi, così come è stabile al 23% il numero di imprenditori che si aspettano un aumento degli ordinativi nel corso dei 12 mesi. C'è stato un miglioramento dell'indice della fiducia perché un certo numero di imprenditori ha iniziato a valutare normale anziché basso il livello atteso degli ordini futuri (dall'11% al 7%).

Il contesto italiano presenta quindi alcuni fattori di miglioramento oggettivi ed altri in ordine alle valutazioni ed aspettative di consumatori e imprenditori, ma si mantiene complessivamente incerto, soprattutto per le imprese.

Il clima di miglioramento delle attese, unito a valutazioni negative o incerte sul presente, ha favorito il mercato della somministrazione, che è cresciuto in modo più che proporzionale rispetto al ciclo economico.

Questo è avvenuto perché col tempo gli imprenditori hanno dovuto rendere sempre più flessibile la propria capacità produttiva, mantenendosi allo stesso tempo in grado di cogliere gli aumenti della do-

manda, per la quale l'orizzonte di lungo periodo è sempre rimasto incerto.

## La produzione industriale

La produzione industriale presentava nel mese di novembre un trend debolmente positivo. Nei tre mesi da settembre a novembre l'indice è cresciuto dello 0,4% rispetto ai tre mesi precedenti, trainato dalla produzione di beni di consumo durevoli (+1,3%), dei beni strumentali (+0,3%) e dei beni intermedi (+1,2%).

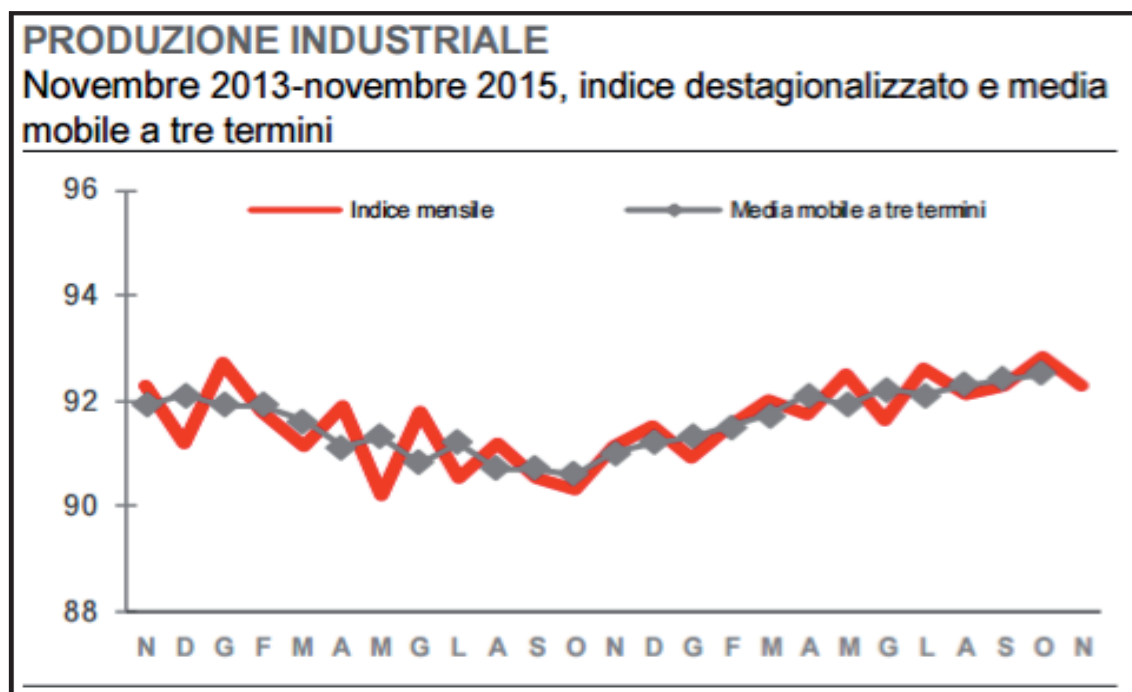
Nel corso dell'anno fino al mese di novembre la crescita rispetto all'anno precedente è stata pari all'1,1%, grazie soprattutto al contributo del comparto energia (+2,5%) e della produzione di beni strumentali (+3,9%), mentre gli altri raggruppamenti hanno continuato a calare.

Hanno contribuito all'aumento della produzione soltanto le produzioni verso l'estero, mentre il fatturato dall'interno è rimasto nei primi undici mesi dell'anno invariato rispetto all'anno precedente.

Considerando il trend di lungo periodo, si osserva che il recupero dell'attività nel 2014 ha avuto un'intensità di molto inferiore al ritmo di crescita registrato nel periodo successivo alla crisi iniziata nel 2008. Fra il 2009 e il 2010 era stata rilevata infatti una crescita del 6,8% contro l'1,1% del 2015 rispetto al 2014.

Per completare il quadro sulla debolezza dell'andamento dell'industria, basti notare che a novembre 2015 l'indice della produzione industriale segnava 92,3 punti, che è lo stesso livello del mese di maggio 2009. Rispetto all'ultimo picco della produzione (aprile 2011), novembre è al -10,8%. Rispetto al massimo livello pre-crisi (aprile 2008), la distanza è di 24 punti percentuali.

Al mese di novembre il miglioramento della domanda interna non sembrava ancora aver inciso sulla dinamica della produzione industriale, che risultava invece dipendere dall'export, che nel corso del 2015 è cresciuto del 3,8% rispetto all'anno precedente.



Gli scenari ravvisati dagli osservatori per il 2016 indicano che l'export dovrebbe continuare a crescere ma ad un tasso inferiore rispetto al 2015, mentre il contributo dato dal miglioramento della domanda interna favorirebbe un'accelerazione della produzione industriale.

L'andamento del clima di fiducia nel manifatturiero è in un trend di lieve crescita dall'inizio del 2013, ma nel periodo settembre 2015 - gennaio 2016 il livello è rimasto stazionario, in particolare con un saldo ancora negativo nei giudizi sugli ordini, a fronte di attese per il futuro stazionarie ma debolmente positive.

### La produzione nelle Costruzioni

Nel corso del 2015 fino al mese di novembre la produzione nelle costruzioni ha continuato a calare, ma ad un ritmo sempre minore. Complessivamente si è perso il 2%.

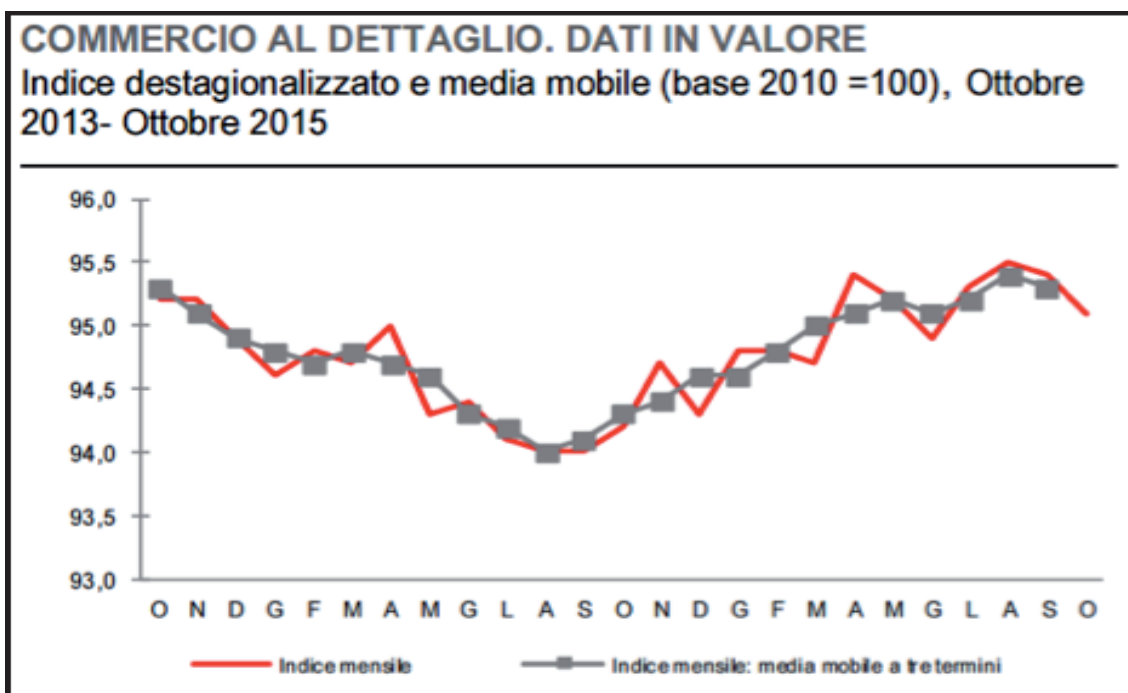
Con il miglioramento delle compravendite immobiliari è possibile che nel corso del 2016 l'andamento di questo settore si stabilizzi o riprenda a crescere.

Le indagini sul clima di fiducia del settore indicano ancora giudizi fortemente negativi sugli ordini e sui piani di costruzione, così come per quel che riguarda le assunzioni future.

Nei cinque mesi fra settembre 2015 e gennaio 2016 l'andamento dell'indice della fiducia era in lieve calo.



quale è previsto un rafforzamento nel 2016.

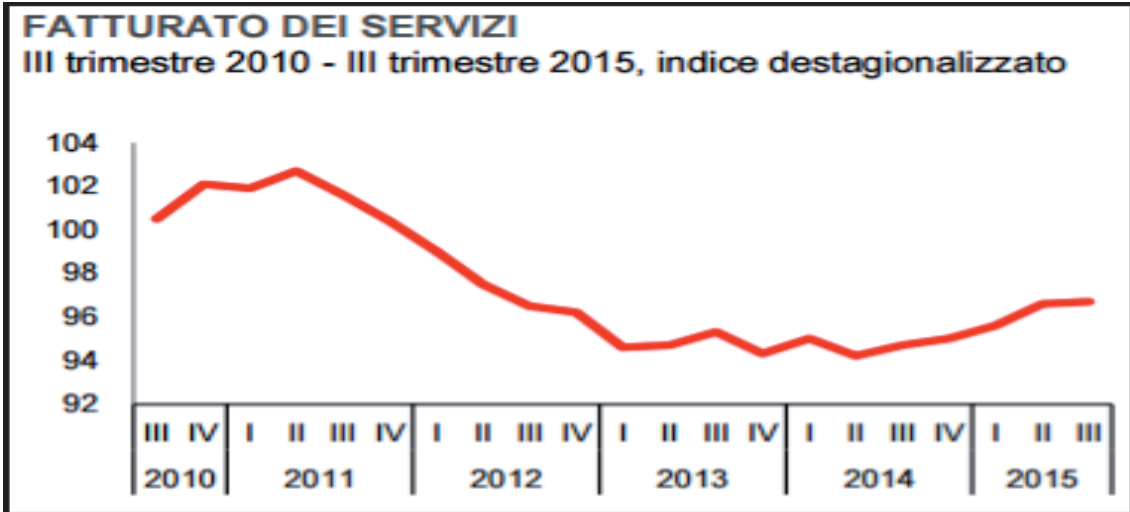


### Il fatturato dei Servizi

Nel terzo trimestre del 2015 l'indice del fatturato nei servizi cresceva dello 0,1% rispetto al trimestre precedente, proseguendo lungo un trend positivo durato per tutto il 2015. Il dato di crescita per i primi tre trimestri rispetto all'anno precedente era dell'1,8%.

Gli andamenti dei primi nove mesi rispetto al 2014 si sono differenziati nei diversi comparti che compongono l'indice: il commercio (ingrosso + vendita di autoveicoli) è cresciuto del 2,6% (in particolare è cresciuto del 13,3% il commercio di autoveicoli); il trasporto e magazzinaggio è cresciuto dell'1,6%, l'alberghiero-ristorazione del 2,8%, i servizi IT dell'1,9%; le attività professionali sono calate dello 0,8%, mentre le attività di noleggio e servizi di supporto alle imprese sono cresciute dell'1,1%.

L'indice di fiducia del periodo settembre 2015 - gennaio 2016 è un po' incerto in tutti i comparti e tende lievemente al ribasso; in particolare si osservano giudizi più bassi per quel che riguarda le attese a 12 mesi per l'economia.

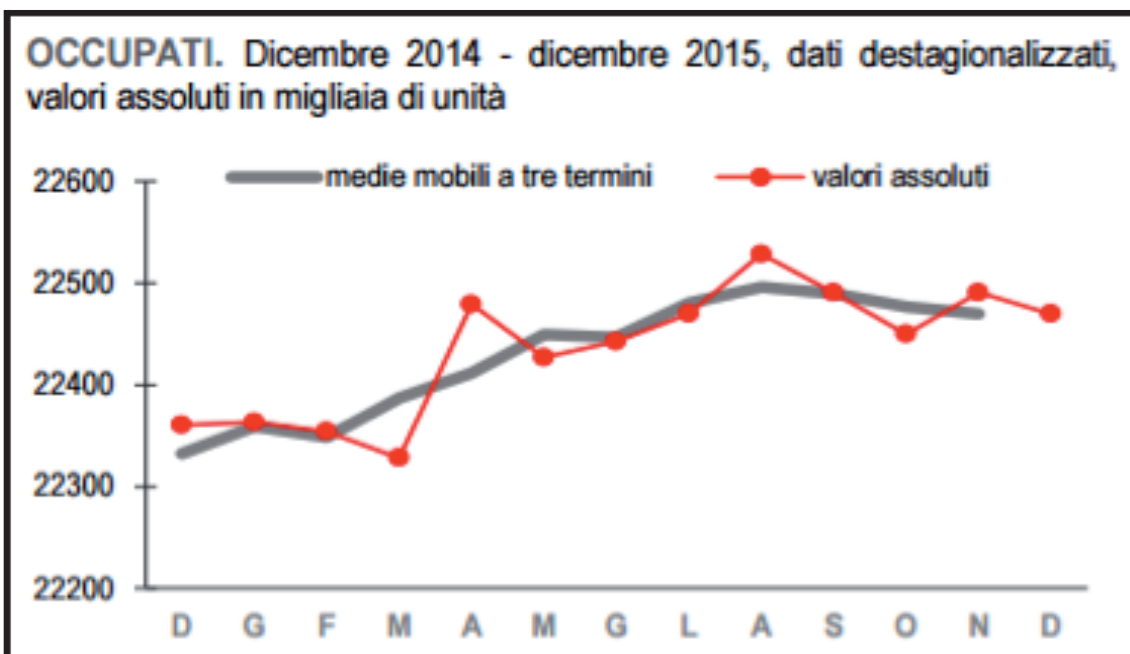


### L'andamento generale dell'occupazione

Dopo nove mesi con una tendenza al lieve rialzo, l'occupazione generale nell'ultimo trimestre è calata rispetto ai tre mesi precedenti (-0,1%). In particolare è calata l'occupazione degli indipendenti, compensata solo in parte da un aumento dell'occupazione dipendente.

Il saldo rimane positivo in quanto a dicembre 2015 si stimavano 109mila occupati in più rispetto all'anno precedente.

È proseguito il trend in calo dei disoccupati, interrottosi solo a dicembre, portando il livello al -14,3% rispetto all'anno precedente (-209.000). Il tasso di disoccupazione rispetto ad un anno prima è calato di circa un punto percentuale, attestandosi all'11,4%.



## Il mercato della Somministrazione nel 2015 e le prospettive 2016

Nel 2015 il monte retributivo del lavoro in somministrazione è cresciuto del 18,8% rispetto all'anno precedente, a fronte di un aumento del 17,6% delle ore lavorate e del 15,8% degli occupati (all'interno dei quali gli assunti a tempo indeterminato sono aumentati del 51,4%).

L'andamento del monte retributivo nel corso dell'anno ha visto un avvio a gennaio a +14,4% rispetto all'anno precedente, con un'accelerazione nei mesi centrali dell'anno, in cui si è raggiunto il +24% rispetto al 2014.

L'analisi attraverso i dati Inail, che offrono una vista settoriale degli andamenti, rivela che fino al terzo trimestre la crescita è stata intensa e diffusa in tutti i principali settori produttivi, in particolare modo nell'industria dei mezzi di trasporto, che nel terzo trimestre cresceva del 56% rispetto all'anno prima.

Nei primi tre trimestri del 2015 il tasso annuale di crescita del mercato è stato del 20%, mentre nel quarto la variazione è stata del 15,7%.

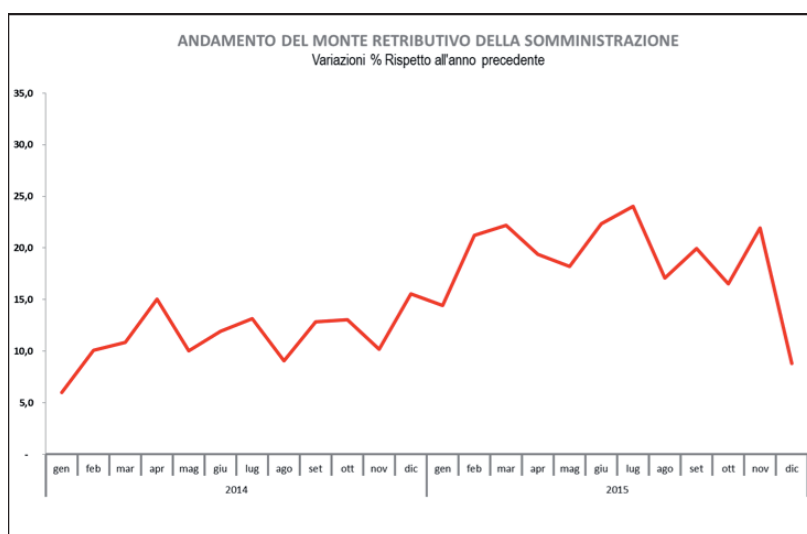
A dicembre il monte retributivo è cresciuto dell'8,8% rispetto all'anno precedente ma è calato dell'8,6% rispetto al mese precedente (si tenga conto che dal 2011 il livello di attività del mese di dicembre è sempre prossimo a quello di novembre).

Il brusco rallentamento della crescita a dicembre trova riscontro soltanto nella lieve diminuzione dell'indice della fiducia delle imprese, perché le informazioni congiunturali disponibili per l'ultimo mese dell'anno non individuano un calo dell'attività.

Le cause del rallentamento potrebbero essere endogene, dovute cioè a una dinamica di compensazione per il fatto che negli ultimi tre anni il lavoro in somministrazione è cresciuto in modo più che proporzionale rispetto all'attività economica, espandendosi anche in periodi di contrazione o di bassa crescita. Nel 2015 il livello del monte retributivo è infatti ai massimi storici.

Lo scenario di mercato per il 2016 è ipotizzabile tenendo conto di tre fattori: l'andamento del prodotto interno lordo (previsto in accelerazione); l'andamento del clima di fiducia fra gli imprenditori (attualmente stazionario con lieve tendenza al ribasso); la possibilità che il lavoro somministrato sia mediamente in eccesso rispetto alle esigenze quantitative e funzionali delle aziende (ipotesi che sarebbe suffragata da un andamento ad inizio 2016 avente il medesimo trend del quarto trimestre 2015).

Se le attuali previsioni sul PIL 2016 si rivelassero accurate, si rafforzerebbe il clima di fiducia e il mercato della somministrazione continuerebbe ad espandersi, ma la dinamica del monte retributivo nel quarto trimestre induce a credere che la crescita sarebbe comunque inferiore a quella osservata nel 2015.



## Gruppo Obiettivo Lavoro - highlight 2015

### I risultati e le posizioni raggiunte

|                                     |              |         |
|-------------------------------------|--------------|---------|
| I Lavoratori Diretti                | 629          | + 1,3%  |
|                                     |              |         |
| I Lavoratori avviati in missione    | 27.908       | + 9,1%  |
|                                     |              |         |
| Le ore lavorate in Somministrazione | 19,4 milioni | + 12,6% |

### La Banca dati: i Candidati per le Imprese

| Banca dati 2015      |           |           |
|----------------------|-----------|-----------|
| Totale CV            | 1.841.813 | + 125.115 |
| Femmine              | 872.446   | 47,4%     |
| Maschi               | 969.367   | 52,6%     |
| Età < 20             | 5.579     | 0,3%      |
| Età 21-30            | 386.297   | 21%       |
| Età 31-40            | 696.500   | 37,8%     |
| Età 41-50            | 493.881   | 26,8%     |
| Età 51-60            | 214.197   | 11,6%     |
| Età > 60             | 45.359    | 2,5%      |
| Nazionalità italiana | 1.515.758 | 82,3%     |
| Nazionalità estera   | 326.055   | 17,7%     |

### La qualificazione dei Lavoratori per le Imprese clienti

|                           | N. Corsi | Corsisti | Ore Corso |
|---------------------------|----------|----------|-----------|
| Formazione di base        | 153      | 3.177    | 3.376     |
| Form. Professionale       | 334      | 5.348    | 23.454    |
| Form. On-the-job          | 1.052    | 1.294    | 32.807    |
| Somm. T.I. On-the-job FAD | 873      | 1.024    | 28.381    |
| Fondi Interprofessionali  | 153      | 3.670    | 7.344     |
| Bandi Ministeriali        | 9        | 78       | 540       |
| Doti Lavoro Lombardia     | 65       | 607      | 2.482     |
| FSE                       | 43       | 1.032    | 2.064     |
| Mercato                   | 180      | 2.700    | 2.880     |
| Totale                    | 2.862    | 18.930   | 103.328   |

## Il portafoglio Clienti

| Le Imprese Clienti: turnover 2015 |              |       |
|-----------------------------------|--------------|-------|
| Da anni precedenti                | 554          | 13,0% |
| Dal 2006                          | 104          | 2,4%  |
| Dal 2007                          | 134          | 3,2%  |
| Dal 2008                          | 159          | 3,7%  |
| Dal 2009                          | 152          | 3,6%  |
| Dal 2010                          | 148          | 3,6%  |
| Dal 2011                          | 211          | 5,0%  |
| Dal 2012                          | 321          | 7,6%  |
| Dal 2013                          | 392          | 9,3%  |
| Dal 2014                          | 597          | 14,1% |
| Dal 2015                          | 1.462        | 34,5% |
| <b>Totale</b>                     | <b>4.234</b> |       |

## Le iniziative per la ri-occupazione

|                                 | N. Progetti | N. Lavoratori |
|---------------------------------|-------------|---------------|
| Regione Piemonte                | 33          | 408           |
| Regione Lombardia - Doti Lavoro | 28          | 1.546         |
| Regione Veneto                  | 27          | 450           |
| Regione Emilia-Romagna          | 10          | 16.000        |
|                                 |             |               |
| <b>Totale</b>                   | <b>98</b>   | <b>18.404</b> |

## Il Bilancio Sociale di Obiettivo Lavoro - introduzione

Nei consolidati modelli di scuola, così come nelle più avanzate esperienze di impresa, l'impianto e l'utilizzo sistematico di pratiche di "Corporate Social Responsibility" costituisce una leva fondamentale per il consolidamento e lo sviluppo di una società nel contesto in cui opera.

La CSR è considerata una leva identitaria in grado di contrastare il rischio della omologazione.

Non si tratta quindi di un veicolo di messaggi a carattere sostanzialmente pubblicitario, né di un apparato puramente "difensivo" in risposta a potenziali criticità di rapporto con i principali Stakeholders.

Per queste ragioni, Obiettivo Lavoro ha scelto di dare struttura e visibilità ai propri impegni di Responsabilità Sociale, guardando con attenzione alle più avanzate ed analitiche esperienze realizzate o proposte da Università, Centri di ricerca, Imprese, Istituzioni.

Fondamentale è stato un percorso di coerenza con le migliori esperienze realizzate nel corso degli anni dalle Imprese aderenti alle nostre Filiere associative: Legacoop, Compagnia, delle Opere, Istituto Centrali Banche Popolari, Confcooperative, Acli.

Nella elaborazione originale della nostra struttura di CSR ci siamo in particolare ispirati ad alcuni filoni di metodo riconosciuti a livello internazionale:

- **"The Copenhagen Charter"**: lanciata in occasione della III Conferenza internazionale su "Social and ethical accounting, auditing and reporting" del 14/11/1999;
- **"GRI – Global Reporting Iniziative"**: iniziativa lanciata nel 1997 negli USA, con il contributo dell'ONU; pubblica linee guida dal 2000; la più recente versione in uso è la "GRI 3" del 2006.
- **"GBS - Gruppo di studio per il Bilancio Sociale"**: iniziativa lanciata in Italia nel 1998 da Università, società di consulenza e di revisione contabile. Il modello proposto definisce sia gli obiettivi che la struttura ed i contenuti.

A questi filoni di impostazione abbiamo affiancato alcuni interventi e sottolineature specifiche di metodo, che potessero dare miglior risalto e leggibilità alle particolari caratteristiche del nostro settore di attività imprenditoriale, mantenendo comunque al centro del documento quelli che riteniamo essere due fattori fondamentali di generazione di valore, tanto economico quanto sociale:

- l'ascolto sistematico degli Stakeholder;
- l'informazione ed il coinvolgimento sistematico dei Collaboratori.

## La mappa degli Stakeholder

Il primo passo del Progetto CSR ha riguardato l'individuazione degli Stakeholder sui quali centrare l'attività di ascolto e rendicontazione.

In funzione della specificità della nostra Società e della nostra area di business ci siamo concentrati su:

- Lavoratori Diretti
- Lavoratori in Somministrazione
- Clienti
- Comunità
- Istituzioni
- Azionisti



Le attività di ascolto degli Stakeholder, così definiti, sono state avviate di pari passo con il coinvolgimento dei Collaboratori, con la fine del gennaio 2006, ed hanno costituito la base per progressivi approfondimenti attraverso ricerche e focus group.

Il risultato del Progetto CSR: la stesura della Mission, della Carta dei Valori e del Codice Etico sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 settembre 2006.

Il Codice Etico è entrato in vigore il 1° marzo 2007, come parte integrante degli adempimenti previsti più in generale dal D.lgs 8 giugno 2001, n. 231.

La Certificazione Etica SA8000 è stata ottenuta in via definitiva il 31 luglio 2007, dopo circa un anno di attività di verifica da parte dell'Ente certificatore, che nel frattempo aveva rilasciato la qualifica di Applicant.

La Certificazione Ambientale ISO 14001 è stata ottenuta il 30 ottobre 2009, andando ad integrare gli accreditamenti di Obiettivo Lavoro con lo standard internazionale che verifica la sostenibilità ecologica delle attività produttive.

Le attività di ascolto, di coinvolgimento e di adeguamento organizzativo si sono sviluppate come segue.

### Le attività di ascolto degli Stakeholder

A partire dal 2006, in collaborazione con la Fondazione I-CSR di Milano sono state realizzate alcune iniziative di ascolto rivolte a:

- **la Governance:** 10 interviste personali;
- **i Lavoratori Diretti:** Web Survey sul Portale della Fondazione, a compilazione anonima (162 questionari raccolti);
- **i Lavoratori in Somministrazione:** Web Survey sul Portale della Fondazione, a compilazione anonima (332 questionari raccolti).

In parallelo, a partire dal 2007, sono state realizzate direttamente alcune interviste a personalità rappresentanti le Istituzioni, la Comunità, gli Azionisti:

- **le Istituzioni:** Cesare Damiano, Ministro del Lavoro (2007); Franco Raffo, Direttore Generale Forma.Temp.
- **la Comunità:** Guglielmo Epifani, Segretario generale CGIL; Mario Molteni, Docente all'Università Cattolica del Sacro Cuore; Silvio Barbero, Segretario Generale Slow Food;

- **gli Azionisti:** Giuliano Poletti, Presidente Legacoop (2007); Raffaello Vignali, Presidente Compagnia delle Opere (2007); Andrea Olivero, Presidente Acli (2007); Giuliano Poletti e Bernhard Scholz, Presidente Compagnia delle Opere (2011).

Nella primavera 2008 e nell'autunno 2011 sono state realizzate ricerche estese a tutto il Personale interno di Obiettivo Lavoro, anch'esse tarate su Identità e Qualità, valutate in rapporto alla attività quotidiana:

- **i Lavoratori Diretti:** 2 ricerche Tecnofin sul "clima" aziendale.

Nel 2008 è stata infine avviata una iniziativa di ascolto "crossover" fra i due Stakeholder Clienti ed Istituzioni, attraverso una modalità particolare:

- **Istituzioni e Clienti:** laboratorio sul tema: "Il Reclutamento all'estero di figure professionali non disponibili nei Paesi della Vecchia Europa", realizzato in sede CSR Europe grazie alla collaborazione di Impronta Etica.

## Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Sostenibilità

**Il 30 ottobre 2009 è stata ottenuta la Certificazione Ambientale ISO 14001.**

Si tratta dell'innovazione indispensabile per allineare gli standard di attività corrente a questo ulteriore versante di impegno: oggi le certificazioni aziendali sono estese anche sul tema dell'impatto ambientale.

Con il 2009 è stata avviata l'evoluzione della rendicontazione sociale verso il nuovo Bilancio di Sostenibilità.

Ciò significa compiere due passi, il primo obbligatorio e di metodo canonico, il secondo puramente discrezionale e pertanto esclusivo e distintivo di OL:

- 1) inserire nella rendicontazione la variabile "ambiente";
- 2) identificare e praticare comportamenti in grado di generare valore attraverso la responsabilità personale sul contenimento dei costi, varare quindi una linea di utilizzo responsabile delle risorse e strumenti aziendali.

**Gli obiettivi:**

- 1) **ridurre i costi** (di gestione, quindi direttamente visibili, e di dispersione di efficienza, quindi meno facilmente individuabili)
- 2) **accrescere il valore** (sia del ciclo produttivo che dell'identità di impresa, dell'Ebitda così come della reputazione)
- 3) **sistematizzare** l'innovazione, renderla "esemplare" e ripetibile;
- 4) **responsabilizzare** ed attivare il personale (non solo informarlo o coinvolgerlo).

Obiettivo Lavoro ha iniziato la progettazione e l'applicazione di un modello originale, che contemperi 3 elementi innovativi:

- 1) è basato sul principio della mutualità di benefici Persona-Impresa;
- 2) è centrato su più versanti (carburante, elettricità e gas, telefonia, rifiuti);
- 3) è esteso a tutti i lavoratori e non solo ad un cluster ristretto.

## Le aree di intervento

Lavoriamo da quattro anni sul terreno del carburante della flotta aziendale, quindi sulla generazione di emissioni di CO2.

Questo ambito può essere affrontato secondo 3 modalità distinte:

- 1) condizioni contrattuali;
- 2) modello organizzativo;
- 3) comportamenti personali.

## L'applicazione del modello

Per un corretto governo di questa innovazione, sono necessari e quindi in fase di impianto progressivo in Obiettivo Lavoro:

- 1) un **criterio qualitativo** di valutazione dei costi generati dall'attività di ciascuno
- 2) una politica di **comunicazione e motivazione** specifica, sia in start-up che in itinere, responsabilizzante e non burocratica;
- 3) un **audit** costante sulle performance, che trasmetta la certezza del riconoscimento (o della sanzione), in ogni ambito organizzativo della Società.

## Lo scenario istituzionale di riferimento

### Il Protocollo di Kyoto

Il "Protocollo di Kyoto" sul governo dei cambiamenti climatici è stato approvato l'11 dicembre 1997.

Obiettivo: stabilizzare, e preferibilmente contenere, l'emissione di gas ad effetto serra:

- biossido di carbonio (CO<sub>2</sub>);
- metano (CH<sub>4</sub>);
- protossido di azoto (N<sub>2</sub>O);
- idrofluorocarburi (HFC);
- perfluorocarburi (PFC);
- esafluoro di zolfo (SF<sub>6</sub>).

La Comunità Europea ha firmato il Protocollo il 29 aprile 1998.

Gli Stati membri si sono impegnati ad applicarlo progressivamente a partire dal 2008.

La gran parte di essi è costituita dall'anidride carbonica (CO<sub>2</sub>), che deriva dai processi di combustione, e quindi anche dai carburanti per autotrazione.

Sul tema "auto e CO<sub>2</sub>" la Commissione europea, il Consiglio e il Parlamento dell'Ue hanno raggiunto l'intesa sul regolamento per il taglio delle emissioni.

Sono state confermate le indicazioni che prevedono uno "scaglionamento progressivo", dal 2012 al 2015, dell'obiettivo di abbassare la media delle emissioni a 130 g/km (più un'ulteriore riduzione di 10 g/km con una migliore performance di pneumatici e biocarburanti).

In base a questa scaletta, i produttori europei di automobili dovranno soddisfare il target per il 65% della loro gamma entro il 2012, per il 75% nel 2013, per l'80% nel 2014 e per il 100% nel 2015.

Entro il 2020 si punta a un'ulteriore riduzione a 95 g/km.

### I tre obiettivi 20 – 20 – 20

Nel marzo 2007 il Consiglio UE ha varato il programma "Una politica energetica per l'Europa", con l'obiettivo di contrastare i cambiamenti climatici e ridurre la dipendenza dei Paesi membri dai combustibili fossili.

Il pacchetto di misure previste, sintetizzate comunemente come "20-20-20", intende raggiungere entro il 2020:

- 1) il 20% di consumi energetici assicurati da fonti rinnovabili;
- 2) il 20% di miglioramento dell'efficienza negli utilizzi finali dell'energia;
- 3) il 20% di riduzione delle emissioni di anidride carbonica.

## I Documenti di Identità Sociale di Obiettivo Lavoro

### La Mission

- 1) Promuoviamo l'occupazione e valorizziamo il lavoro, collegando in modo efficiente domanda ed offerta, proponendo soluzioni che offrano ulteriori prospettive di qualità sia agli obiettivi delle persone che alle esigenze delle imprese.
- 2) Rendiamo effettiva la centralità della persona, in un quadro di pari opportunità per le donne e gli uomini, con particolare riguardo ai dipendenti, a chi cerca occupazione, ai lavoratori migranti e svantaggiati; sosteniamo i diritti e le aspirazioni di ciascuno; sviluppiamo responsabilità, spirito d'iniziativa e competenze.
- 3) Siamo leader in efficienza, innovazione, trasparenza economica, qualità sociale, stile nelle relazioni; operiamo come partner nel raggiungimento dei legittimi obiettivi di imprese, lavoratori ed istituzioni, in Italia e in tutti i Paesi dove operiamo.
- 4) Partecipiamo alla vita delle comunità per contribuire a migliorare il mercato del lavoro, la sua trasparenza e la sua capacità di stimolare la crescita economica, secondo un modello di attiva sussidiarietà.
- 5) Rendiamo evidenti i valori di cooperazione e solidarietà dei Soci: riconosciamo l'importanza dei diritti e dei meriti nel lavoro, contribuendo ad un efficace modello di equità sociale e di crescita civile.
- 6) Valorizziamo l'investimento dei Soci, accrescendo la solidità dell'impresa con scelte responsabili e coerenti, in sintonia e sinergia con i loro obiettivi strategici.

### La Carta dei Valori

“Fare insieme” è lo stile di lavoro e di relazione proprio di OL: insieme alle Persone, insieme alle Imprese, insieme alla Comunità ed alle Istituzioni.

Ci impegniamo a contribuire ad un nuovo clima di solidarietà e giustizia sociale, dove ciascuno possa essere riconosciuto per quanto di più personale e profondo vive e desidera.

L'ascolto, la collaborazione, la valorizzazione, l'equità, la trasparenza e la coerenza consentono ed accrescono il libero accesso di ciascuno alla piena espressione e realizzazione di sé.

In ogni incontro, attività operativa, processo gestionale ci proponiamo di offrire quella cura e quella attenzione che vorremmo a nostra volta ricevere, se ci trovassimo nella situazione dei nostri interlocutori. Questa offerta di empatia e reciprocità è l'unico modo che riconosciamo come legittimo per realizzare la nostra missione di impresa.

I nostri valori si collocano in pieno rispetto e sintonia con i documenti costitutivi di grandi Organizzazioni internazionali di rappresentanza politica e sociale:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU;
- le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization);
- la Carta della Terra redatta dall'Earth Council;
- i principi enunciati nel Global Compact proposto dall'ONU.

I valori guida di Obiettivo Lavoro sono:

- **ascolto;**
- **collaborazione;**
- **valorizzazione;**
- **equità;**

- **trasparenza;**
- **coerenza.**

## **Il Codice Etico**

**Il testo integrale del Codice Etico è riportato in appendice al presente Bilancio Sociale**

### **Il Codice Etico e il Decreto Legislativo 231/2001**

Il Codice Etico di Obiettivo Lavoro esplicita lo stile di relazione e le modalità operative di Obiettivo Lavoro, e definisce le linee del patto che deve regolare i comportamenti quotidiani tra la Società e i suoi interlocutori.

Esso pone a proprio fondamento il rispetto delle leggi e dei contratti, e assume la Missione e la Carta dei Valori di OL quale bussola e garanzia del rapporto di collaborazione e fiducia con gli interlocutori.

Il Codice si propone come mezzo per prevenire eventuali comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società.

Obiettivo Lavoro S.p.A. si è dotata inoltre di un **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** in conformità delle esigenze espresse dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, che ha introdotto nell'ordinamento italiano una "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

**Le regole di comportamento contenute nel Modello Organizzativo adottato in attuazione del D.Lgs. 231/2001, si integrano con le disposizioni del Codice Etico** che costituisce parte integrante del Modello.

Il Modello Organizzativo e il Codice Etico di Obiettivo Lavoro sono pertanto parte integrante dell'assetto di Governance e dell'organizzazione le cui disposizioni e principi di riferimento guidano lo svolgimento dell'attività di impresa e nel rapporto con i propri stakeholders.

Questi valori e principi si traducono in norme di comportamento indirizzate ai destinatari del Modello di Organizzazione e del Codice Etico, ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dirigenti e i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni, nonché terzi con cui la Società intrattiene rapporti di lavoro (fornitori e prestatori di servizi, Aziende clienti).

Le Società del Gruppo si ispirano agli standard previsti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, individuando le specifiche misure di controllo legate alla peculiarità della propria realtà aziendale.

Ai sensi del Modello e Codice Etico, Obiettivo Lavoro agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice e del Modello Organizzativo operino con onestà e nella assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

Il sistema contempla, altresì, l'istituzione dell'**Organismo di Vigilanza**, che ha il compito di vigilare su funzionamento, efficacia e osservanza del Modello di Organizzazione e Codice Etico.

Nel corso del 2013 il Modello è stato aggiornato e integrato con alcune fattispecie di reati introdotti dalla normativa.

### **La Certificazione Etica SA8000**

**Obiettivo Lavoro ha concluso positivamente l'iter di certificazione in data 31 luglio 2007**, con il rilascio del Certificato SA 8000:2001 per il nostro Sistema di Responsabilità Sociale, da parte del Comitato

di certificazione del CISE.

L'8 novembre 2010 la Certificazione Etica è stata rinnovata, adeguandola allo standard SA 8000:2008 ed estendendola anche ad altre Società del Gruppo.

Alla fine del 2013 Obiettivo Lavoro e le altre Società del Gruppo OL hanno sostenuto le verifiche per l'ulteriore rinnovo triennale della Certificazione del Sistema di Responsabilità Sociale.

In tutti gli audit i valutatori del CISE hanno effettuato interviste (a carattere riservato) con Personale diretto, interviste e indagini con il personale somministrato e con alcuni dei Rappresentanti SA8000 per i Lavoratori.

Le verifiche hanno confermato la conformità alla norma del Sistema di gestione SA8000 della nostra organizzazione.

**Il 30 gennaio 2014 il Comitato di Certificazione ha deliberato all'unanimità l'avvenuto rinnovo della Certificazione, in conformità alla norma SA8000:2008, delle seguenti Società del Gruppo OL: Obiettivo Lavoro, Intempo, Obiettivo Lavoro Formazione, BPI Italia.**

La società OL Temporary Management è stata assorbita da BPI Italia Srl nel luglio 2014.

La Certificazione Etica è quindi divenuta parte integrante dell'impianto di Responsabilità Sociale anche delle imprese controllate, attraverso il riconoscimento formale da parte di un Ente Certificatore circa la concreta applicazione dei nostri valori.

"SA" è l'acronimo di "Social Accountability", ossia rendicontazione sociale.

La Certificazione Etica SA8000 viene rilasciata alle imprese che, dopo un significativo piano di verifiche, risultano conformi ai parametri etici stabiliti dall'Ente americano SAI (Social Accountability International), associazione non governativa promotrice dei diritti dei lavoratori di tutto il mondo.

I riferimenti normativi della Certificazione sono la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni ILO, la Convenzione ONU sui diritti dei bambini, la Convenzione ONU sulla discriminazione verso le donne, ed i sistemi legislativi nazionali.

**I principi fondamentali dello standard SA8000 prevedono:**

- il coinvolgimento del Management;
- il coinvolgimento di tutti i settori dell'Azienda;
- l'enfasi sulla prevenzione piuttosto che sulla correzione;
- il miglioramento continuo;
- l'individuazione di requisiti di performance uniti a requisiti di sistema.

I requisiti che vengono verificati, per il rilascio della Certificazione, testimoniano della piena trasparenza e correttezza etica dell'Impresa rispetto alle seguenti aree sensibili:

- lavoro infantile;
- lavoro forzato;
- salute e sicurezza;
- libertà di associazione;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- orario di lavoro;
- remunerazione;
- sistemi di gestione.

Gli obiettivi che persegue lo standard SA 8000 sono quelli di: migliorare le condizioni generali di lavoro e le condizioni retributive, di favorire la scolarità dei bambini, di rimuovere le discriminazioni, gli abusi fisici e altre forme di pressione sul posto di lavoro, di promuovere la libertà di associazione all'interno del sistema produttivo, di migliorare la sicurezza dei lavoratori.

## La Certificazione SA8000:2008 gli indicatori di standard rilevati in Obiettivo Lavoro

Vengono analizzate di seguito le prestazioni del Sistema di Responsabilità Sociale, presentando gli andamenti degli indicatori individuati come più significativi allo scopo di monitorarne le linee di tendenza e gli obiettivi di miglioramento.

### 1) I Lavoratori Diretti

Ad ogni requisito specifico SA8000 si fa corrispondere un set di indicatori per la valutazione di coerenza. La totalità dei Lavoratori diretti presi in esame riguarda l'aggregato societario OL Group, Obiettivo Lavoro Spa, Intempo Srl, OL Formazione Srl e BPI-Italia Srl.

#### Salute e sicurezza

"L'Azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro"

| Incidenti/infortuni Lavoratori Diretti | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sede Centrale                          | 2    | 0    | 0    | 1    | 0    | 3    | 0    | 0    | 1    |
| Filiali                                | 9    | 7    | 3    | 10   | 4    | 9    | 10   | 7    | 10   |

#### Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

**"L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva".**

Nella storia di Obiettivo Lavoro si mantiene un comportamento di convinta apertura ed ascolto nei confronti delle Organizzazioni Sindacali.

Il clima e la collaborazione non hanno mai deviato da una prassi di reciproca correttezza e tempestività.

#### Provvedimenti Disciplinari

**"L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale".**

| Provvedimenti disciplinari Lav. Diretti | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sede e Filiali                          | 7    | 7    | 15   | 18   | 19   | 8    | 2    | 0    | 0    |

#### Gestione dell'orario di lavoro

**"L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro. La settimana lavorativa deve essere stabilita dalla legge, ma non deve di norma eccedere le 48 ore. Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sette giorni. Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una percentuale aggiuntiva e non deve in nessuna circostanza superare le 12 ore per dipendente alla settimana".**

Nel 2015 è stato sostanzialmente rispettato il blocco delle ore straordinarie, deciso dalla Direzione aziendale già negli anni precedenti, dopo che il 6 aprile 2009 erano entrati in vigore i Contratti di Solidarietà per il Personale Diretto.

La percentuale dello 0,018% indicata in tabella è relativa esclusivamente ad Obiettivo Lavoro Spa; per le

altre società del Gruppo OL certificate Sa8000 l'incidenza percentuale dello straordinario sul totale delle ore lavorate è stata pari a zero

| Lavoro straordinario                      | 2015   | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008  | 2007  |
|---|--------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| Incidenza % sul totale delle ore lavorate | 0,018% | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 2,53% | 2,42% |
| Casi di straord. > 12 ore settimanali     | 0      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 6     | 1     |

1

## Sistema di Gestione

| La formazione           | 2015   | 2014   | 2013   | 2012   | 2011   | 2010   | 2009   | 2008   | 2007  |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Ore - Personale Diretto | 11.468 | 11.323 | 14.711 | 19.479 | 14.214 | 18.590 | 16.509 | 10.740 | 7.043 |

In accordo ai requisiti SA8000, è stata prevista la possibilità di effettuare segnalazioni da parte del Personale, (Procedura SGI-PR-04) utilizzando vari canali:

- attraverso la rete Intranet, accedendo alla apposita sezione;
- via e-mail o lettera;
- tramite comunicazione verbale al Rappresentante SA8000 dei Lavoratori e/o della Direzione
- inserendo un modulo di reclamo (allegato alla Procedura SGI-PR-04) in apposite urne collocate nelle Filiali.

## 2) I Lavoratori in Somministrazione

### Salute e sicurezza -Gestione dell'orario di lavoro - Cause di lavoro

| Indicatori  | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Ore di infortunio<br>% sul totale delle ore retribuite    | 0,18 | 0,15 | 0,23 | 0,22 | 0,17 | 0,16 | 0,19 | 0,29 | 0,36 |
| Ore di straordinario<br>% sul totale delle ore retribuite | 5,96 | 5,18 | 5,57 | 5,59 | 4,11 | 3,96 | 3,34 | 4,29 | 4,26 |
| Cause di lavoro<br>valori assoluti                        | 43   | 38   | 49   | 86   | 66   | 96   | 71   | 80   | 74   |

### Gestione del Personale – mancata conclusione della missione

Le casistiche e le incidenze percentuali nel corso storico sono rappresentate nella tabella che segue.

| Chiusura anticipata del contratto | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Periodo di prova non superato     | 0,21% | 0,17% | 0,15% | 0,22% | 0,35% | 0,47% | 0,47% | 0,89% | 0,94% | 1,02% |
| Licenziamento                     | 0,05% | 0,21% | 0,23% | 0,27% | 0,33% | 0,27% | 0,41% | 0,64% | 0,36% | 0,33% |
| Dimissioni                        | 2,50% | 1,68% | 1,55% | 2,21% | 3,23% | 4,58% | 4,62% | 7,32% | 7,22% | 8,17% |

Gli audit di sorveglianza del CISE, svolti nel 2015, hanno confermato la conformità delle società del Gruppo OL certificate sulla SA8000 ai requisiti della norma.

## La Certificazione Ambientale ISO 14001

In coerenza con le scelte di Politica Ambientale Aziendale, Obiettivo Lavoro ha concluso positivamente l'iter di certificazione ambientale in data 30 ottobre 2009, con il rilascio del **Certificato ISO 14001** per il nostro Sistema di Gestione Ambientale (SGA), da parte dell'Ente di certificazione IMQ.

La sigla identifica lo standard internazionale che fissa i requisiti di un «sistema di gestione ambientale» di una qualsiasi organizzazione.

Certificarsi ISO 14001 è frutto della scelta volontaria dell'Impresa che decide di stabilire, attuare e mantenere attivo ed in costante miglioramento un proprio sistema di Gestione Ambientale.

**Gli audit di sorveglianza IMQ, svolti nel 2015, hanno confermato la conformità dell'Azienda ai requisiti della norma.**

|  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Ore di infortunio</b><br>% sul totale delle ore retribuite    | 0,18 | 0,15 | 0,23 | 0,22 | 0,17 | 0,16 | 0,19 | 0,29 | 0,36 |
| <b>Ore di straordinario</b><br>% sul totale delle ore retribuite | 5,96 | 5,18 | 5,57 | 5,59 | 4,11 | 3,96 | 3,34 | 4,29 | 4,26 |
| <b>Cause di lavoro</b><br>valori assoluti                        | 43   | 38   | 49   | 86   | 66   | 96   | 71   | 80   | 74   |

## Gestione del Personale – mancata conclusione della missione

Le casistiche e le incidenze percentuali nel corso storico sono rappresentate nella tabella che segue.

| Chiusura anticipata del contratto | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Periodo di prova non superato     | 0,21% | 0,17% | 0,15% | 0,22% | 0,35% | 0,47% | 0,47% | 0,89% | 0,94% | 1,02% |
| Licenziamento                     | 0,05% | 0,21% | 0,23% | 0,27% | 0,33% | 0,27% | 0,41% | 0,64% | 0,36% | 0,33% |
| Dimissioni                        | 2,50% | 1,68% | 1,55% | 2,21% | 3,23% | 4,58% | 4,62% | 7,32% | 7,22% | 8,17% |

**Gli audit di sorveglianza del CISE, svolti nel 2015, hanno confermato la conformità delle società del Gruppo OL certificate sulla SA8000 ai requisiti della norma.**

### La Certificazione Ambientale ISO 14001

In coerenza con le scelte di Politica Ambientale Aziendale, Obiettivo Lavoro ha concluso positivamente l'iter di certificazione ambientale in data 30 ottobre 2009, con il rilascio del **Certificato ISO 14001** per il nostro Sistema di Gestione Ambientale (SGA), da parte dell'Ente di certificazione IMQ.

La sigla identifica lo standard internazionale che fissa i requisiti di un «sistema di gestione ambientale» di una qualsiasi organizzazione.

Certificarsi ISO 14001 è frutto della scelta volontaria dell'Impresa che decide di stabilire, attuare e mantenere attivo ed in costante miglioramento un proprio sistema di Gestione Ambientale.

**Gli audit di sorveglianza IMQ, svolti nel 2015, hanno confermato la conformità dell'Azienda ai requisiti della norma.**

# Lavoratori

## 1) Le dinamiche dell'occupazione al tempo della Crisi e la svolta del 2015

Nella esperienza e nei risultati di Obiettivo Lavoro il 2015 ha rimodulato – in senso generalmente positivo - le caratteristiche e le criticità economiche e sociali dei sei anni precedenti, segnati dalla recessione conclamata della produzione e dei consumi.

Il “nostro” 2015 si presenta infatti con esiti quantitativi in generale e coerente crescita. Ciò accade per il secondo anno consecutivo dallo scoppio della Crisi, a fine 2008: continua infatti la tendenza positiva avviata con il 2014.

È evidente, in quasi tutti gli indicatori, l'effetto della positiva accelerazione determinata dal combinato disposto di Jobs Act più Legge di Stabilità 2015.

Nei risultati di Obiettivo Lavoro aumentano nettamente le Persone occupate, si consolidano le occasioni di occupazione, le ore lavorate raggiungo il livello più alto dal 2006, e con esse migliora il reddito che complessivamente ne deriva.

Di particolare significato e valore sociale è – in particolare – l'allargamento sensibile della base degli occupati: una sorte di “democratizzazione” dei pur limitati segnali di ripresa.

Ciò si accompagna ad un primo ed evidente segnale di riduzione della frammentazione, degli stop-and-go imposti dalla domanda del mercato.

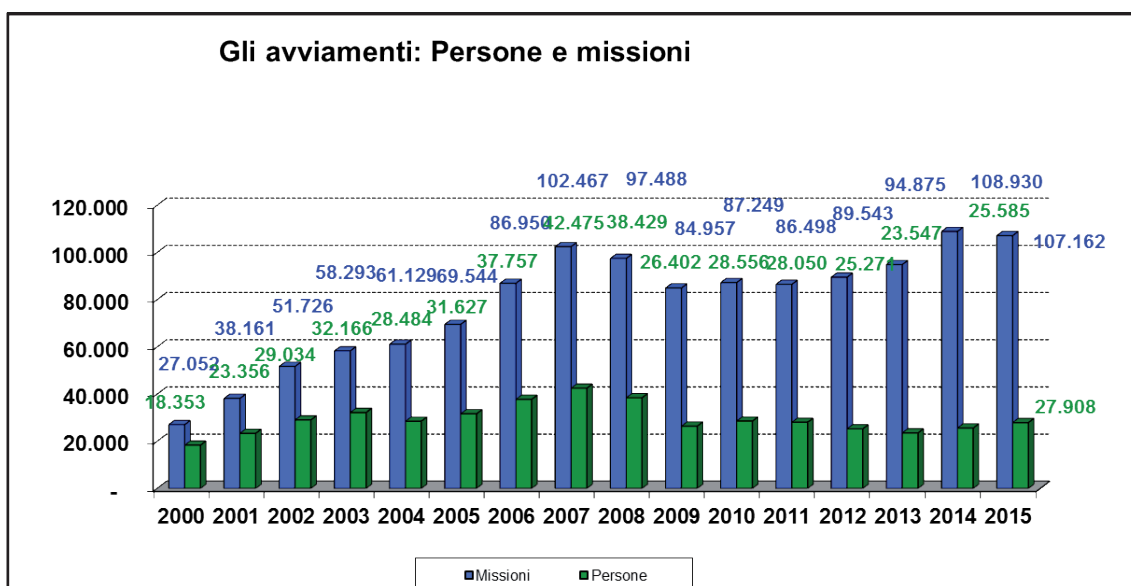
Siamo reduci da sette anni nei quali la crisi economica si è focalizzata su quattro fattori:

- la netta contrazione della spesa pubblica, per servizi anche essenziali;
- la frenata e la selezione nella spesa delle famiglie;
- una moderata e discontinua ripartenza di nicchie di produzione industriale;
- una forte criticità nei tempi di incasso, nei settori sia pubblico che privato.

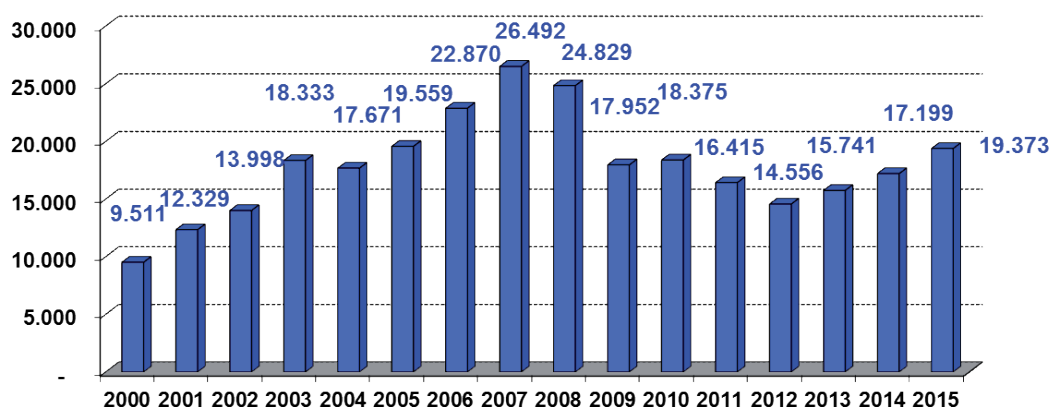
Ciò ha significato, per OL, tenere saldi i parametri di qualità complessiva del servizio, sia nel rapporto con i bisogni dei Lavoratori che in quello con le aspettative delle Imprese.

Ha significato altresì continuare nella strategia di forte ristrutturazione del portafoglio Clienti, inserendo la sostenibilità finanziaria come parametro strutturale dell'attività commerciale.

Affrontare la crisi con una strategia di innovazione responsabile ha significato ragionare con una logica di medio-lungo periodo, investendo nel riposizionamento sul mercato ed allo stesso tempo continuando a garantire la positività del conto economico e la solidità patrimoniale.



### Le Ore lavorate - Somministrazione (x1000)



**Il 2015 è stato un anno di evidente svolta.**

Sul versante dei Lavoratori: si afferma un netto ampliamento della piattaforma dei beneficiari e dei benefici loro spettanti: l'estensione degli occupati non va a discapito della consistenza degli incarichi: al contrario, più ore lavorate per persona, concentrate in un numero decisamente più ridotto di giorni.

Sul versante delle Imprese: quello che emerge è un quadro della Somministrazione in allontanamento e in affrancamento da una accezione "residuale" o "laterale" da parte dell'utilizzatore, verso un ruolo più strutturale del lavoro a tempo.

- Con 27.908 Lavoratori occupati Obiettivo Lavoro raggiunge il miglior risultato dal 2009, anno di inizio della Crisi sul mercato italiano.
- Con oltre 19 milioni di ore lavorate Obiettivo Lavoro ritorna parimenti a livelli ante-2009.
- Con 694,2 ore lavorate per Persona avviata OL raggiunge il più alto risultato degli ultimi 10 anni.
- Con 3,83 avviamenti in missione per singolo occupato Obiettivo Lavoro inverte la tendenza

alla costante crescita della frammentazione, degli stop-and-go occupazionali.

- Con 107.162 avviamenti in missione Obiettivo Lavoro ottiene il secondo miglior risultato della propria storia, molto vicino al top raggiunto nel 2014.

L'interazione fra questi numeri ci consegna il senso generale dell'anno trascorso: una platea di occupati decisamente più estesa, beneficiaria di una maggiore quantità di ore di lavoro, con minore frammentazione delle missioni.

La risultante per i Lavoratori è una migliore copertura economica.

I primi limitati segnali di ripresa, sostenuti dal rinnovato contesto normativo, determinano una prima fase di allentamento nella cautela da parte delle Imprese rispetto al difficile quinquennio 2014-2013-2012-2011-2010.

Sul terreno della frammentazione il 2015 segna una inversione di tendenza: il numero di missioni per ciascun Lavoratore è in calo rispetto al 2014 (- 10% in senso relativo) pur rimanendo molto elevato rispetto all'ultimo anno ante-crisi, il 2008.

Inizia a contrarsi la significativa frammentazione della domanda delle Imprese, determinata da un orizzonte produttivo più breve respiro; siamo tuttavia ancora molto lontani dagli standard ante-crisi, caratterizzati da basso numero di missioni di durata unitaria nettamente superiore.

|          | 2015    | 2014    | 2013   | 2012   | 2011   | 2010   | 2009   | 2008   | 2007    | 2006   | 2005   | 2004   |
|----------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| Persone  | 27.908  | 25.585  | 23.547 | 25.271 | 28.050 | 28.556 | 26.402 | 38.429 | 42.475  | 37.757 | 31.627 | 28.484 |
| Missioni | 107.162 | 108.930 | 94.875 | 89.543 | 86.498 | 87.249 | 84.957 | 97.488 | 102.467 | 86.950 | 69.544 | 61.129 |
| Rapporto | 3,83    | 4,26    | 4,03   | 3,54   | 3,08   | 3,05   | 3,21   | 2,54   | 2,41    | 2,3    | 2,2    | 2,15   |

Riguardo alla evoluzione della durata delle missioni di lavoro, gli ordini di considerazione sono due:

- l'orizzonte economico/quantitativo della missione, misurata in ore lavorate;
- l'orizzonte temporale della missione, misurato in giorni.

È necessario considerare questi due indicatori nel loro complesso, nella loro modulazione reciproca, per definire un quadro che non sia solo di ordine economico e nemmeno soltanto di ordine "sociologico".

- Quanto a lungo gli garantisce copertura e sicurezza temporale?
- Quanto "rende" economicamente al Lavoratore una missione?

Nel 2015 l'incrocio degli indicatori che seguono attutisce in parte la perdurante criticità generale.

| Media ore lavorate per persona |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2015                           | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
| 694,2                          | 672,2 | 668,4 | 576,0 | 585,2 | 643,5 | 679,9 | 646,1 | 623,7 | 605,7 |

| Durata media delle missioni (in ore lavorate) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 2015  | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
| 181   | 158  | 166  | 163  | 190  | 210  | 211  | 255  | 258  | 263  |

| Durata media delle missioni (in giorni) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 2015                                    | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
| 50                                      | 75   | 63   | 64   | 70   | 93   | 90   | 93   | 94   | 101  |

L'evoluzione rispetto al 2014:

- più 3,3% nel monte/ore annuo mediamente offerto;
- più 14,5% nella durata media in ore della singola missione;
- meno 33,3% della durata media in giorni della singola missione.

Lo scostamento in negativo della sicurezza economica, rappresentato dal monte/ore offerto, è completamente riassorbito e ribaltato.

Dal punto di vista della copertura in giorni/calendario la differenza rispetto a sette anni prima è molto sensibile.

La forte riduzione in giorni calendario della durata media della missione dipende, in sintesi, da un utilizzo in senso più strutturale e meno contingente della Somministrazione da parte delle Imprese.

Infatti si accentuano nettamente i nastri orari elevati, ossia la concentrazione delle ore di lavoro in una minor estensione temporale:

- per effetto dell'aumento di missioni con orario full-time (+2.194 rispetto al 2014);
- per effetto dell'aumento delle missioni a part-time verticale (+ 6.834 rispetto al 2014).

Se vogliamo risalire al 2008, ultimo anno ante-crisi, la consistenza delle missioni si presenta con questi scostamenti:

- più 7,5% del monte/ore annuo;
- meno 29% della durata media in ore della singola missione;
- meno 46% della durata media in giorni della singola missione.

Scomponendo il portafoglio Clienti di Obiettivo Lavoro, si ritrovano particolarità significative fra singole Industry, con dinamiche anche parecchio differenti rispetto al 2014 e più in generale agli anni precedenti alla Crisi.

In particolare, si comprende quale siano le Industry che più concorrono alla netta riduzione della durata media in giorni della missione: si tratta della Pubblica Amministrazione, che si dimezza toccando il minimo storico in OL, e dei Servizi che parimenti scende al minimo storico.

| Industry: durata media missioni (gg.) | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Metalmeccanico                        | 128  | 110  | 114  | 100  | 91   | 100  | 97   | 96   | 94   | 83   |
| Servizi per le famiglie               | 114  | 119  | 165  | 160  | 106  | 114  | 157  | 180  | 173  | 171  |
| Sanità                                | 95   | 92   | 101  | 111  | 154  | 140  | 136  | 197  | 192  | 196  |
| Edilizia                              | 94   | 97   | 90   | 101  | 113  | 127  | 124  | 116  | 111  | 107  |
| Manifatturiero                        | 76   | 73   | 81   | 95   | 92   | 116  | 96   | 89   | 94   | 99   |
| Pubblica Amministrazione              | 75   | 152  | 98   | 127  | 101  | 102  | 138  | 90   | 122  | 146  |
| Agroalimentare                        | 73   | 77   | 86   | 65   | 94   | 94   | 81   | 83   | 84   | 58   |
| Commercio                             | 71   | 66   | 74   | 53   | 46   | 62   | 47   | 59   | 48   | 59   |
| Servizi                               | 15   | 35   | 14   | 16   | 19   | 18   | 17   | 20   | 23   | 30   |

La composizione del portafoglio Clienti di Obiettivo Lavoro è il fattore che interagisce con le dinamiche generali di mercato: il peso relativo e la durata media delle missioni di ciascuna Industry determinano l'andamento e l'articolazione delle ore lavorate.

La dimensione ridotta della assunzione diretta da parte delle Imprese, la cosiddetta "stabilizzazione", porta ad una dimensione ancor più accentuata di "flessibilità protratta", come ben si vedrà più avanti risultati del Panel OL 2015.

La Somministrazione ed il lavoro della Agenzia si confermano un **fattore determinante nella gestione della crisi**, nel transito di ciascuna Impresa cliente verso un futuro di ripresa produttiva.

Un numero sempre più elevato di missioni per singolo Lavoratore, anche se di sempre minor durata, genera una sorta di **“fidelizzazione” del Lavoratore all’Impresa attraverso la mediazione di Obiettivo Lavoro**.

Questo significa riconoscere comunque il valore del Capitale Umano, le capacità e competenze delle Persone, utilizzando un tipo di rapporto di lavoro quale la **Somministrazione nel ruolo duplice di “ammortizzatore” del rischio e garante delle potenzialità** di auspicata, futura crescita.

## 2) I Lavoratori in Somministrazione di Obiettivo Lavoro

Persone e lavoro, aspettative e realtà, dinamiche di riassetto interno dell’occupazione: tutto questo si può analizzare attraverso le principali variabili socio-demografiche che caratterizzano i Lavoratori in Somministrazione di Obiettivo Lavoro.

Questi sono alcuni dei fenomeni emergenti.

- **L’occupazione al maschile accentua la propria prevalenza, dopo il brusco crollo del 2009 ed il successivo recupero, lento ma costante.** Ciò per effetto del riassetto incrociato degli andamenti dei Settori economici, risultante dai diversi livelli di sofferenza che si registrano nei settori dell’Industria e dei Servizi. È stato pressoché riassorbito quindi l’effetto più acuto ed evidente dell’impatto iniziale della crisi.
- **Si accentua ulteriormente la frammentazione del lavoro femminile rispetto a quello maschile,** confermando una situazione strutturale ma aggravatasi con il 2009: **il 48,4% delle Persone realizza il 57,9% delle missioni.** Ciò dipende in buona misura da comparti di avviamento quali Alberghiero ed Assistenza, nei quali la presenza femminile è assolutamente prevalente.
- **Quasi riassorbita è la frammentazione relativa agli occupati di origine straniera, che gli anni più acuti della crisi avevano pesantemente penalizzato.** Prima del 2009 il rapporto era rovesciato, potendo spesso contare su missioni “lunghe” in dipendenza anche dalla rarità della loro esperienza professionale nel mercato italiano (Sanità ed Edilizia in particolare).
- **I 40 anni si confermano, per il settimo anno, come lo spartiacque che divide le prospettive di occupazione** in due fasce di segno opposto: **è uno dei tratti distintivi della crisi.** Al di sotto di “quota 40” le occasioni e la durata delle missioni sono migliori, al di sopra si entra in un’area di crescente difficoltà. Nel 2015 questa tendenza è in aggravamento rispetto all’anno precedente: le Persone fra i 40 e i 60 anni rappresentano il 33,3% degli occupati da Obiettivo Lavoro, ma a loro viene destinato il 38,3% delle missioni.
- Anche questo dato rivela che **l’uscita dagli effetti più distorsivi della crisi non è in vista.** L’occupabilità dei Lavoratori con esperienza non pare in discussione, ma la durata delle missioni è sicuramente inferiore a quella propria della fascia 20 – 40 anni, e molto lontana dai livelli pre-crisi.
- **Al di sotto dei 30 anni le prospettive di occupabilità e di durata sono migliori,** incrociando tuttora i propri segni algebrici: **meno ingressi al lavoro, ma missioni più lunghe** rispetto al periodo pre-crisi (il 36,8% delle Persone è titolare del 32,7% delle missioni). Il tema della crescente disoccupazione giovanile deve essere inquadrato anche nella cornice di questi dati: **il muro che separa dall’ingresso all’occupazione si mantiene alto ma, una volta superato, le occasioni possono essere soddisfacenti,** quanto meno riguardo alla durata, e comunque migliori rispetto alla media del mercato.

| I Lavoratori somm.    | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Femmine               | 48,4% | 49,4% | 49,5% | 51,3% | 51,9% | 54,8% | 55,9% | 50,1% | 47,9% | 47,0% |
| Maschi                | 51,6% | 50,6% | 50,5% | 48,7% | 48,1% | 45,2% | 44,1% | 49,9% | 52,1% | 53,0% |
| Età < 20              | 1,6%  | 1,6%  | 1,9%  | 1,9%  | 2,7%  | 2,7%  | 2,6%  | 3,2%  | 3,7%  | 3,7%  |
| Età 21 - 30           | 35,2% | 35,0% | 36,0% | 38,9% | 39,1% | 38,5% | 40,4% | 42,4% | 43,3% | 44,5% |
| Età 31 - 40           | 28,7% | 29,5% | 30,4% | 29,2% | 29,9% | 30,6% | 30,9% | 31,3% | 32,0% | 31,7% |
| Età 41 - 50           | 23,6% | 23,5% | 22,7% | 21,6% | 20,7% | 20,8% | 19,3% | 17,5% | 16,2% | 15,6% |
| Età 51 - 60           | 9,7%  | 9,4%  | 8,2%  | 7,6%  | 6,9%  | 6,8%  | 6,2%  | 5,2%  | 4,5%  | 4,2%  |
| Età > 60              | 1,2%  | 1,0%  | 0,8%  | 0,8%  | 0,7%  | 0,6%  | 0,6%  | 0,4%  | 0,3%  | 0,3%  |
| Nazionalità: italiana | 75,7% | 75,8% | 75,1% | 75,1% | 72,0% | 69,8% | 69,4% | 67,9% | 69,3% | 74,4% |
| Nazionalità: estera   | 24,3% | 24,2% | 24,9% | 24,9% | 28,0% | 30,2% | 30,6% | 32,1% | 30,7% | 25,6% |

| Le Missioni           | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Femmine               | 57,9% | 55,0% | 56,9% | 59,6% | 59,7% | 61,3% | 61,1% | 53,8% | 52,0% | 51,3% |
| Maschi                | 42,1% | 45,0% | 43,1% | 40,4% | 40,3% | 38,7% | 38,9% | 46,2% | 48,0% | 48,7% |
| Età < 20              | 1,1%  | 0,9%  | 1,2%  | 1,0%  | 1,6%  | 1,4%  | 1,9%  | 2,8%  | 3,2%  | 2,9%  |
| Età 21 - 30           | 31,6% | 32,7% | 33,2% | 33,8% | 33,4% | 33,4% | 36,5% | 40,3% | 41,2% | 41,3% |
| Età 31 - 40           | 28,0% | 28,4% | 30,0% | 29,3% | 29,3% | 28,4% | 27,9% | 28,3% | 29,2% | 30,9% |
| Età 41 - 50           | 26,1% | 25,8% | 25,3% | 25,2% | 24,9% | 26,1% | 25,1% | 20,4% | 19,3% | 18,3% |
| Età 51 - 60           | 12,2% | 11,3% | 9,3%  | 9,6%  | 9,9%  | 9,7%  | 7,8%  | 7,3%  | 6,2%  | 5,6%  |
| Età > 60              | 1,0%  | 0,9%  | 1,0%  | 1,1%  | 0,9%  | 1,0%  | 0,8%  | 0,9%  | 0,9%  | 1,0%  |
| Nazionalità: italiana | 74,5% | 72,8% | 70,3% | 70,7% | 68,9% | 67,0% | 67,5% | 67,6% | 71,4% | 75,0% |
| Nazionalità: estera   | 25,5% | 27,2% | 29,7% | 29,3% | 31,1% | 33,0% | 32,5% | 32,4% | 28,6% | 25,0% |

**I Lavoratori da altri Paesi:** in generale l'impegno di Obiettivo Lavoro per l'inclusione sociale ed occupazionale si misura anche sul numero delle nazionalità rappresentate fra gli avviamenti in missione.

L'effetto congiunto della crisi economica e della restrizione all'ingresso nel nostro Paese ha impattato su flussi migratori ed occupabilità in modo evidente:

- con il **24,3%** l'incidenza delle **Persone occupate** si mantiene ai livelli più bassi dal **2006**;
- sono **124 le Nazionalità (oltre a quella italiana) dei Lavoratori avviati nel 2015**, contro le 122 del 2014, le 127 del 2013, le 138 del 2012, le 139 del 2011, le 132 del 2010, le 129 del 2009 e le 142 del 2008;
- 191 sono le nazionalità di provenienza dei Lavoratori di origine straniera presenti nel nostro Paese.

**Il dettaglio e lo scenario evolutivo delle prime 10 Nazionalità fra i Lavoratori in Somministrazione sono riportati nella tabella seguente.**

| Paese di nascita | 2015  | %     | 2014  | %     | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Romania          | 1.123 | 16,6% | 1.219 | 19,7% | 1.248 | 1.400 | 1.602 | 2.042 | 2.075 | 3.123 | 3.101 | 1.419 |
| Albania          | 666   | 9,8%  | 536   | 8,7%  | 430   | 443   | 457   | 484   | 421   | 634   | 588   | 538   |
| Marocco          | 576   | 8,5%  | 451   | 7,3%  | 414   | 462   | 703   | 1.005 | 922   | 1.191 | 1.086 | 877   |
| Senegal          | 269   | 4,0%  | 225   | 3,6%  | 177   | 211   | 339   | 291   | 244   | 469   | 708   | 622   |
| India            | 264   | 3,9%  | 234   | 3,8%  | 239   | 218   | 290   | 268   | 188   | 293   | 328   | 261   |
| Moldavia         | 251   | 3,7%  | 248   | 4,0%  | 211   | 224   | 205   | 250   | 176   | 249   | 275   | 203   |
| Ghana            | 223   | 3,3%  | 211   | 3,4%  | 202   | 201   | 204   | 171   | 144   | 323   | 318   | 311   |
| Pakistan         | 158   | 2,3%  | 143   | 2,3%  | 127   | 129   | 151   | 119   | 75    | 218   | 221   | 192   |
| Ucraina          | 154   | 2,3%  | 136   | 2,2%  | 138   | 143   | 163   | 171   | 134   | 225   | 205   | 161   |
| Bangladesh       | 148   | 2,2%  | 144   | 2,3%  | 198   | 165   | 176   | 137   | 149   | 229   | 213   | 183   |
| Germania         | 146   | 2,2%  | 120   | 1,9%  | 107   | 114   | 143   | 116   | 122   | 226   | 235   | 220   |

Il quadro dei Lavoratori di origine straniera che operano nel nostro Paese vede ai primi posti le seguenti nazionalità:

| I Lavoratori stranieri in Italia |       |
|----------------------------------|-------|
| Romania                          | 21,0% |
| Albania                          | 11,0% |
| Marocco                          | 10,2% |
| Cina Popolare                    | 4,4%  |
| Ucraina                          | 4,1%  |
| Filippine                        | 2,9%  |
| India                            | 2,5%  |
| Polonia                          | 2,5%  |
| Moldavia                         | 2,5%  |
| Tunisia                          | 2,4%  |

Fonte: Rapporto Caritas – Migrantes

Comparando i due insiemi “mercato Italia” e “mercato OL” emergono consonanze e differenze significative.

**La Romania è in discreta misura sotto-rappresentata in OL**, ma si conferma il Paese di maggior immigrazione per lavoro.

**Ugualmente sotto-rappresentate in OL sono Albania e Marocco.**

**Al contrario sovra-rappresentate sono India e Moldavia.**

**La novità fra i Paesi di provenienza è la Germania:** una novità relativa solo alla percentuale, dato che i valori assoluti negli anni pre-crisi sono stati anche ben superiori a quello del 2015.

Cina Popolare e Filippine sono ancor meno rappresentate in OL, e il fatto non sorprende trattandosi di due comunità fortemente caratterizzate in senso tanto sociologico che di modalità occupazionale.

### 3) La Somministrazione a Tempo Indeterminato – Legge di Stabilità 190/2015

La legge di stabilità 2015 ha creato le condizioni per un considerevole incremento delle assunzioni a tempo indeterminato.

Gli incentivi previsti dalla normativa, fino ad un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, hanno favorito

indubbiamente la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Obiettivo Lavoro, già in passato e senza incentivi, aveva fatto delle assunzioni a tempo indeterminato una scelta strategica per la valorizzazione delle Persone somministrate.

La politica degli incentivi previsti dalla nuova legge ha ulteriormente sostenuto i comportamenti etici e sociali del Gruppo.

**Nel corso degli anni, a partire dal 2005, Obiettivo Lavoro ha assunto a tempo indeterminato in Somministrazione un totale di 3.607 Lavoratori.**

| Assunti in Somm. a T.I. | Totale | 2015  | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 |
|-------------------------|--------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                         | 3.607  | 2.090 | 185  | 245  | 275  | 603  | 31   | 31   | 56   | 69   | 17   | 5    |

**Nel 2015, in particolare, Obiettivo Lavoro ha assunto o trasformato 2.090 lavoratori a tempo indeterminato.**

Si tratta di un rilevante numero di persone, pari al 7,5% del totale dei Lavoratori assunti in Somministrazione in corso d'anno.

Grazie a questa tipologia contrattuale, queste persone possono programmare con maggiore serenità il loro futuro familiare, possono accedere al credito e hanno più ampie garanzie di sicurezza sociale.

| Somministrati a T.I. | 2015  |       | 2014 |       | 2013 |       | 2012 |       | 2011 |       |
|----------------------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| Femmine              | 917   | 43,9% | 102  | 55,1% | 147  | 60,0% | 179  | 65,1% | 416  | 69,0% |
| Maschi               | 1.173 | 56,1% | 83   | 44,9% | 98   | 40,0% | 96   | 34,9% | 187  | 31,0% |
| Età < 20             | 9     | 0,4%  | 1    | 0,5%  | //   |       | //   | //    | //   | //    |
| Età 21 - 30          | 694   | 33,2% | 51   | 27,6% | 89   | 36,3% | 57   | 20,7% | 144  | 23,9% |
| Età 31 - 40          | 727   | 34,8% | 75   | 40,5% | 69   | 28,1% | 89   | 32,4% | 222  | 36,8% |
| Età 41 - 50          | 449   | 21,5% | 44   | 23,8% | 64   | 26,1% | 96   | 34,9% | 153  | 25,4% |
| Età 51 - 60          | 197   | 9,4%  | 13   | 7,1%  | 20   | 8,3%  | 31   | 11,3% | 81   | 13,4% |
| Età > 60             | 14    | 0,7%  | 1    | 0,5%  | 3    | 1,2%  | 2    | 0,7%  | 3    | 0,5%  |
| Totale               | 2.090 |       | 185  |       | 245  |       | 275  |       | 603  |       |

Rispetto agli anni precedenti, le differenze di questo insieme rispetto alla generalità dei Lavoratori somministrati si sono nettamente ridotte.

**La Somministrazione a T.I. è diventata strutturale e trasversale ai settori economici**, così che le differenze si sono decisamente ridotte rispetto agli anni precedenti, normati da un quadro legislativo e di opportunità nettamente diverso.

Siamo di fronte ad un mercato in netta evoluzione, con significativa redistribuzione dell'occupabilità fra Settori di assorbimento.

| Assunti a T.I. per Industry  | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Sanità                       | 22,7% | 16,8% | 34,7% | 51,6% | 75,8% |
| Pubblica Amministrazione     | 15,7% | 0,5%  | 3,7%  | 4,4%  | 10,0% |
| Metalmecanica                | 11,5% | 0     | 28,1% | 7,6%  | 5,0%  |
| Manifatturiero               | 10,2% | 18,4% | 14,3% | 10,9% | 2,5%  |
| Agroalimentare               | 9,9%  | 0     | 8,1%  | 6,9%  | 1,0%  |
| Commercio                    | 9,4%  | 5,4%  | 1,2%  | 0,4%  | 0,3%  |
| Serv. alle Imprese - Inform. | 9,3%  | 58,4% | 9,4%  | 9,4%  | 4,1%  |
| Edilizia                     | 4,2%  | 0,5%  | 0,5%  | 8,4%  | 0,8%  |
| Servizi alle famiglie        | 0,8%  | 0     | 0     | 0,4%  | 0,5%  |
| Altro                        | 6,3%  |       |       |       |       |

#### 4) Il ruolo dell'Agenzia nel mercato del lavoro

**“Promuoviamo l’occupazione e valorizziamo il lavoro ...”:** il primo punto della Mission esprime la ragione costitutiva di Obiettivo Lavoro, nei suoi elementi distintivi di sintesi fra attività economica e qualità sociale.

**Obiettivo Lavoro è un soggetto di mediazione e di incontro fra domanda ed offerta.**

**Non ha quindi potere o possibilità di determinare, in modo e misura vincolanti, la qualità ed estensione della domanda delle Imprese e dell’offerta da parte dei Lavoratori.**

Obiettivo Lavoro, tuttavia, è chiamata dalla propria Mission, a proporre interventi di qualità che possano orientare la domanda e valorizzare l’offerta, così da realizzarne una sintesi di livello più elevato rispetto alla pura dinamica di mercato.

Questo è il ruolo che Obiettivo Lavoro ha definito per sé: non un semplice esecutore, ma un interprete di elevata qualità sociale.

**L’interpretazione di questo ruolo in tempo di crisi è particolarmente importante:** valori e stile di lavoro, organizzazione interna ed obiettivi di business devono convergere verso la coerenza con gli impegni della Mission.

Una delle aree più “grigie” del mercato del lavoro, in termini di conoscenza corretta, è il percorso dei Lavoratori occupati con contratti diversi da quello a tempo indeterminato.

#### 5) Il Panel sui Lavoratori in Somministrazione

Distinguere la flessibilità in ingresso dalla precarietà protratta, e stabilirne i pesi relativi, significa saper **tracciare l’iter dei Lavoratori in Somministrazione**, valutarne la situazione progressa e individuarne gli sviluppi occupazionali.

Per questo Obiettivo Lavoro ha realizzato, per il decimo anno, **una ricerca basata su un Panel di 800 Lavoratori**, intervistati telefonicamente da personale della Società, e selezionati con criteri di corrispondenza rispetto ai risultati 2015 per quanto riguarda:

- rapporto maschi/femmine;
- nazionalità;
- aree geografiche;
- settori economici di attività.

I risultati della ricerca ci consentono di misurare la qualità sociale della nostra attività imprenditoriale, in termini di coerenza con gli assunti più segnatamente valoriali dichiarati nella Mission.

I risultati 2015 rappresentano il nostro lavoro come una filiera di significativo valore sociale, riassumibile in 3 passi sequenziali.

- Passo 1: emersione
- Passo 2: accompagnamento
- Passo 3: fidelizzazione e sviluppo

## 6) Il contributo all'emersione del lavoro nero

- La domanda posta agli intervistati:

**“Lei lavorava per Obiettivo Lavoro alla data del 1° gennaio 2015. Prima di allora, Lei aveva una occupazione con un contratto regolare, oppure era costretto a lavorare in nero, del tutto o in parte?”**

- I risultati ed il confronto con i nove anni precedenti:

|                               | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Completamente in nero</b>  | 8,1%  | 11,8% | 12,5% | 9,0%  | 8,0%  | 6,7%  | 14,8% | 7,3%  | 2,3%  | 7,0%  |
| <b>Parzialmente in nero</b>   | 1,8%  | 4,7%  | 12,5% | 16,4% | 9,6%  | 24,2% | 13,9% | 16,3% | 21,3% | 6,4%  |
| <b>Con contratto regolare</b> | 90,1% | 83,5% | 75,0% | 74,6% | 82,4% | 69,1% | 71,3% | 76,4% | 76,5% | 86,6% |

### Passo 1: l'emersione

Le forti specificità del 2015 partono da qui.

Dopo 4 anni di crescita costante, **per il secondo anno consecutivo il volume complessivo di “emersione” indotta si riduce**, più che dimezzandosi rispetto al 2013, anche se a ben guardare il calo è dovuto in larga misura al radicale abbattimento del “nero parziale”.

È l'effetto, macroscopico e in apparenza paradossale, **del forte incremento delle tutele alla “flessibilità prorata” realizzato da OL nel 2015.**

I numeri evidenziano un flusso coerente: l'entità della emersione del nero totale rimane alta, si abbate l'incidenza del “nero parziale” perché questo transita verso la costanza di contratti di Somministrazione. Questa costanza di contratti assicura continuità e relativa solidità di reddito, così da rendere residuale il ricorso ad un secondo lavoro, non contrattualizzato, quale integrazione indispensabile per la copertura dei bisogni correnti.

**Ricordiamo che il 2015 segna un netto aumento delle ore lavorate per persona in parallelo al calo della frammentazione delle occasioni di occupazione**, ridefinendo i rapporti fra lavoro “regolare” e lavoro “sommerso”, del tutto o in parte.

Minore frammentazione dell'orizzonte personale, missioni talvolta più brevi nel tempo ma di maggiore consistenza oraria, periodi brevi di attesa fra una missione e l'altra hanno concorso alla **discesa netta del “nero parziale”, il modo più accessibile per affrontare le fasi di latenza.**

**Il numero comunque elevato di missioni per persona tiene relativamente basso il rischio di ricadere nel “nero totale”.**

**Aumenta nettamente la quota di quanti, somministrati da Obiettivo Lavoro nel 2015, provengono da un contratto regolare: siamo al livello più elevato nella storia di OL..**

**Nella maggior parte dei casi si tratta di uno o più contratti di Somministrazione con OL** (in certa misura con altre Agenzie), interrotti e poi ripresi più volte.

Nel suo complesso si amplifica la cifra degli anni precedenti: una significativa dimensione della “flessibilità protratta e garantita”.

Nel 2015 i Lavoratori in Somministrazione costituiscono un insieme ancora più chiuso su sé stesso nel quale non è facile entrare ma è in grado di garantire a lungo chi ne fa parte, dato che rimane difficile uscirne verso il collocamento a tempo indeterminato oppure verso attività di lavoro autonomo.

È l’opportunità a disposizione dei Lavoratori dalle capacità riconosciute, che vengono tenuti in attenzione nei periodi di latenza per poi rioccuparli presso la stessa o un’altra Impresa utilizzatrice. Entrare in questa sorta di “aristocrazia flessibile” non è facile, la sua dimensione quantitativa è mantenuta bassa dalla ridotta domanda del mercato.

Ecco quindi un mercato del lavoro strutturato su tre insiemi:

- Persone non occupate, con difficoltà crescenti nella ricerca di occupazione;
- **Lavoratori tutelati a tempo determinato, attraverso la Somministrazione;**
- Lavoratori tutelati a tempo indeterminato, dipendenti dalle Imprese ove operano.

## 7) La risposta allo scoraggiamento nella ricerca di lavoro

- La domanda posta agli intervistati:

**“Prima di lavorare con OL, le era capitato talvolta di smettere di cercare lavoro, perché si sentiva scoraggiato dalle difficoltà di trovarne uno adeguato alle sue necessità?”**

- I risultati ed il confronto con i nove anni precedenti:

|                                  | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Fasi di scoraggiamento</b>    | 26,4% | 29,9% | 25,1% | 34,6% | 41,3% | 42,8% | 21,0% | 34,1% | 27,1% | 5,0%  |
| <b>Nessuna esperienza simile</b> | 73,6% | 70,1% | 74,9% | 65,4% | 58,7% | 57,2% | 79,0% | 65,9% | 72,9% | 95,0% |

## Passo 2: l’accompagnamento

Il 2015 riduce ulteriormente il dato dello scoraggiamento rispetto agli anni precedenti, dopo il picco del 2010, nonostante tutte le macro-analisi descrivano una perdurante difficoltà nel superare la barriera dell’accesso all’occupazione.

Questo significativo calo dimensionale è coerente e sequenziale con l’analisi precedente, riguardo all’ulteriore contenimento delle esperienze di lavoro sommerso.

**La ripetizione delle missioni con OL, insieme alla loro consistenza oraria e retributiva, ha come effetto positivo quello di garantire un tutoraggio più esteso nel tempo.**

Anche nei periodi di non lavoro, quelli spesso affrontati con una compensazione retributiva da “nero parziale”, **la presenza della Agenzia viene avvertita come una concreta assicurazione.**

**I Lavoratori somministrati da OL hanno trovato innanzi tutto un interlocutore stabile e credibile nel tempo,** con il quale poter costruire fiducia reciproca e un livello di occupabilità relativamente costante, pur se di breve durata unitaria e sempre in forma di Somministrazione.

Missioni più brevi, ma comunque ripetute, con OL e/o con altre Agenzie sono la costante dell’orizzonte occupazionale di una quota importante di Lavoratori, per i quali al **disagio dello “stop and go” contrattuale non si aggiunge quello – talvolta più grave – della mancanza di un punto di riferimento** che conosce e valorizza le loro qualità con ripetuti avviamenti in missione.

Il fenomeno dello scoraggiamento nella ricerca di un lavoro è ben noto agli analisti ed ai ricercatori, e si ritrova con differenti accenti e quantificazioni in tutti gli studi di Settore.

È fra l'altro un fattore determinante nella temporanea discesa della disoccupazione ufficialmente censita, letta nei dati Istat nel corso degli anni.

L'incidenza dei non occupati, in particolari fasi di mercato, cala anche perché aumenta la numerosità di quanti, specie donne e al Sud, tralasciano di rivolgersi a canali rilevabili di ricerca di occupazione, entrano o rientrano nel "nero", oppure semplicemente diventano "inattivi" senza che sia possibile rilevare la reale dimensione del fenomeno.

## 8) Il consolidamento e gli sviluppi dell'occupazione

- La domanda posta agli intervistati:

**"Alla fine del 2015, nel caso lei non lavorasse più in Somministrazione per Obiettivo Lavoro, quale è stata l'evoluzione del suo percorso di occupazione?"**

- I risultati ed il confronto con i nove anni precedenti.

|                              | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Assunto dall'Utilizzatore    | 17,5% | 21,2% | 15,0% | 10,1% | 8,2%  | 11,7% | 11,7% | 17,0% | 31,4% | 35,2% |
| Lavora per un'altra APL      | 10,4% | 3,5%  | 5,2%  | 4,9%  | 6,4%  | 7,1%  | 7,9%  | 5,9%  | 4,2%  | 6,6%  |
| Non lavora: scoraggiato      | 0,4%  | 0,0%  | 0,5%  | 1,1%  | 3,3%  | 0,9%  | 0,3%  | 0,6%  | 0,8%  | 0,6%  |
| Cerca ma non trova lavoro    | 10,4% | 10,6% | 27,0% | 31,5% | 35,3% | 31,7% | 24,8% | 27,0% | 13,2% | 12,1% |
| Lavoro trovato per altra via | 12,6% | 17,6% | 13,6% | 23,0% | 22,5% | 18,4% | 26,2% | 28,7% | 24,4% | 18,7% |
| Ancora in Sommin. per OL     | 48,7% | 47,1% | 38,7% | 29,4% | 24,3% | 30,2% | 29,1% | 20,7% | 26,0% | 26,8% |

### Passo 3: la fidelizzazione e lo sviluppo

Nel 2015 hanno raggiunto il massimo storico la tutela dell'occupazione, la fidelizzazione e la potenziale crescita dei Lavoratori somministrati da OL.

Il livello di "retention" in OL raggiunge il miglior livello da dieci anni a questa parte con il 48,7%; siamo quasi al raddoppio rispetto al 2006.

Il dato è del tutto coerente con quanto emerge da "emersione" e "scoraggiamento", ed esalta il ruolo ed il valore sociale del lavoro quotidiano della Agenzia.

Nel 2015 l'insieme che possiamo definire come "aristocrazia flessibile" è stato meno penalizzato dalla frammentazione delle missioni, e accompagnato, sostenuto e traghettato verso una linea di galleggiamento e di possibile crescita, in misura sensibilmente maggiore rispetto agli anni precedenti.

Ciò anche attraverso il netto incremento della mobilità orizzontale fra Agenzie, un fatto nuovo particolarmente interessante che offre un ulteriore sbocco occupazionale e tutela l'esperienza e la qualificazione professionale raggiunta.

Far parte del "pacchetto fidelizzato" di Lavoratori OL accentua le proprie caratteristiche di garanzia, la più importante disponibile nel mercato del lavoro corrente.

Ciò anche perché diminuisce la numerosità di quanti vengono assunti direttamente dalla Imprese utilizzatrice (ciò che impropriamente si definisce come "stabilizzazione").

Sommando l'entità dei tre insiemi ("stabilizzati", somministrati, passati ad altra Agenzia) risulta in

ulteriore crescita il ruolo di “collocatore” e di “stabilizzatore” di Obiettivo Lavoro.

**Il 76,6% dei Lavoratori continua ad essere occupato con OL oppure è entrato a far parte degli organici dell’Impresa utilizzatrice o dei Somministrati di un’altra Agenzia per il lavoro.**

Come effetto coerente e simmetrico di queste dinamiche, è al minimo storico la numerosità di quanti non trovano occupazione al termine di una o più missioni con OL, e di quanti trovano una occupazione autonomamente.

**Per chi si trova al di fuori di questo insieme fidelizzato, rimane molto elevato il muro che lo separa dal lavoro.**

Questo muro respinge le persone, le costringe ad espedienti per mantenere la “linea di galleggiamento”. Ma chi riesce ad arrivare al di là di questo muro trova un terreno non “minato”, riesce comunque a ritagliarsi uno spazio spesso di qualità.

## **9) L’attività di Reclutamento dei Lavoratori in Somministrazione**

L’elemento portante del nostro sistema di Ricerca e Selezione è la nostra Banca Dati, che permette di:

- formare un pool di candidature;
- conoscere il profilo esatto delle candidature ricevute;
- monitorare il processo di Selezione;
- tracciare e monitorare la storia di tutte le candidature;
- creare un’attività di network, a livello nazionale, tra le Filiali;
- ricercare i curricula con i più sofisticati filtri di ricerca;
- abbattere i tempi del “matching” fra domanda ed offerta di lavoro.

Tra i canali utilizzati per il Reclutamento:

- annunci di ricerca di personale pubblicati sui più importanti portali WEB specializzati sul tema del Lavoro;
- azioni pubblicitarie sul Web per la ricerca di profili per settori ad alta specializzazione;
- annunci di ricerca di personale pubblicati su quotidiani nazionali e locali, su periodici e, per i settori con alta specializzazione, su stampa di settore;
- partecipazione a fiere ed eventi con stand per la raccolta di curricula;
- partecipazione e/o organizzazione di convegni e seminari sulle tematiche del lavoro;
- convenzioni con Enti territoriali (Centri per l’Impiego e Informagiovani);
- convenzioni con Istituti di Scuola media superiore ed Università;
- sistemi di relazioni consolidate con tessuto sociale, economico e istituzionale.

Oltre ai canali citati, si rivela molto efficace il “passaparola”, la rete consolidata di relazioni dei nostri Lavoratori fidelizzati, che ci presentano con le migliori referenze ad amici e conoscenti.

L’evoluzione negli anni delle candidature **inserite in modalità informatica** nella nostra Banca Dati è stata la seguente.

| Banca dati         | 2015             |                 | 2014             | 2013             | 2012             | 2011             | 2010           | 2009           | 2008           |
|--------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Totale CV</b>   | <b>1.841.813</b> | <b>+125.115</b> | <b>1.716.761</b> | <b>1.579.909</b> | <b>1.426.103</b> | <b>1.194.462</b> | <b>966.068</b> | <b>794.280</b> | <b>679.090</b> |
| <b>Femmine</b>     | <b>872.446</b>   | <b>47,4%</b>    | <b>814.847</b>   | <b>751.558</b>   | <b>681.309</b>   | <b>572.138</b>   | <b>466.505</b> | <b>385.919</b> | <b>48,8%</b>   |
| <b>Maschi</b>      | <b>969.367</b>   | <b>52,6%</b>    | <b>901.914</b>   | <b>828.351</b>   | <b>744.794</b>   | <b>622.324</b>   | <b>499.563</b> | <b>408.361</b> | <b>51,2%</b>   |
| <b>Età &lt; 20</b> | <b>5.579</b>     | <b>0,3%</b>     | <b>6.071</b>     | <b>14.191</b>    | <b>9.886</b>     | <b>24.792</b>    | <b>64.867</b>  | <b>51.842</b>  | <b>5,1%</b>    |
| <b>Età 21 - 30</b> | <b>386.297</b>   | <b>21,0%</b>    | <b>396.888</b>   | <b>450.362</b>   | <b>389.885</b>   | <b>376.167</b>   | <b>378.897</b> | <b>307.899</b> | <b>38,1%</b>   |
| <b>Età 31 - 40</b> | <b>696.500</b>   | <b>37,8%</b>    | <b>658.965</b>   | <b>604.019</b>   | <b>557.724</b>   | <b>461.384</b>   | <b>332.410</b> | <b>280.561</b> | <b>36,7%</b>   |
| <b>Età 41 - 50</b> | <b>493.881</b>   | <b>26,8%</b>    | <b>438.985</b>   | <b>357.377</b>   | <b>327.290</b>   | <b>240.913</b>   | <b>145.900</b> | <b>118.661</b> | <b>15,4%</b>   |
| <b>Età 51 - 60</b> | <b>214.197</b>   | <b>11,6%</b>    | <b>180.528</b>   | <b>132.549</b>   | <b>120.922</b>   | <b>79.566</b>    | <b>40.160</b>  | <b>32.004</b>  | <b>4,2%</b>    |
| <b>Età &gt; 60</b> | <b>45.359</b>    | <b>2,5%</b>     | <b>35.324</b>    | <b>21.411</b>    | <b>20.396</b>    | <b>11.640</b>    | <b>3.834</b>   | <b>3.313</b>   | <b>0,5%</b>    |
| <b>Naz. ital.</b>  | <b>1.515.758</b> | <b>82,3%</b>    | <b>1.406.148</b> | <b>1.285.702</b> | <b>1.151.577</b> | <b>964.716</b>   | <b>772.071</b> | <b>627.884</b> | <b>78,7%</b>   |
| <b>Naz. estera</b> | <b>326.055</b>   | <b>17,7%</b>    | <b>310.613</b>   | <b>294.207</b>   | <b>274.526</b>   | <b>229.746</b>   | <b>193.997</b> | <b>166.396</b> | <b>21,3%</b>   |

- Il numero della candidature raccolte è stato inferiore dell'8,6% rispetto al 2014.
- Lo stock delle candidature complessivamente disponibili è aumentato del 7,3% rispetto al 2014.

Per comprendere le principali variabili socio-demografiche 2015 sul terreno dell'occupabilità, ossia del rapporto fra domanda di lavoro ed avviamento effettivo, è possibile incrociare la scomposizione delle candidature raccolte nell'anno con gli avviamenti al lavoro realizzati.

I CV affluiti ad Obiettivo Lavoro nel 2015 attraverso i diversi canali di reclutamento o di auto-candidatura, (anche presentandosi direttamente in Filiale) offrono questo quadro.

| I CV raccolti nel 2015 |                |               |
|------------------------|----------------|---------------|
| Femmine                | 57.614         | 46,0%         |
| Maschi                 | 67.501         | 54,0%         |
| Età < 20               | 3.994          | 3,2%          |
| Età 21 - 30            | 49.967         | 39,9%         |
| Età 31 - 40            | 34.005         | 27,2%         |
| Età 41 - 50            | 24.760         | 19,8%         |
| Età 51 - 60            | 11.369         | 9,1%          |
| Età > 60               | 1.020          | 0,8%          |
| Naz. Italiana          | 108.639        | 86,8%         |
| Naz. estera            | 16.476         | 13,2%         |
| <b>Totale CV</b>       | <b>125.115</b> | <b>100,0%</b> |

Va ricordato che gli avviati al lavoro nel 2015, come peraltro in qualunque altro anno, provengono sia da candidature raccolte nell'anno stesso che in periodi precedenti.

Il valore "storico", di accumulazione progressiva, di "custodia" e di proattivazione delle candidature, emerge anche da questo comportamento di servizio, che è garanzia certa per i potenziali Lavoratori.

Ciò premesso, mettendo in relazione due insiemi cronologicamente comparabili, ossia:

- le candidature raccolte nell'anno;
- le Persone avviate al lavoro nell'anno;

è possibile avere un riferimento certo della dinamica domanda/offerta di lavoro propria del 2015.

I risultati della comparazione sono i seguenti.

| L'occupabilità - 2015 | Candi-<br>dati | Avviati | %     | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  |
|-----------------------|----------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Femmine               | 57.614         | 13.491  | 23,4% | 20,0% | 16,6% | 11,9% | 13,8% | 19,4% | 27,2% |
| Maschi                | 67.501         | 14.417  | 21,4% | 17,6% | 14,2% | 10,0% | 11,0% | 14,1% | 19,1% |
| Età < 20              | 3.994          | 459     | 11,5% | 9,0%  | 10,2% | 6,9%  | 4,8%  | 5,9%  | 3,9%  |
| Età 21 - 30           | 49.967         | 9.832   | 19,7% | 16,6% | 14,0% | 11,0% | 11,7% | 15,5% | 21,6% |
| Età 31 - 40           | 34.005         | 8.023   | 23,6% | 19,5% | 15,4% | 11,0% | 12,2% | 16,9% | 26,1% |
| Età 41 - 50           | 24.760         | 6.579   | 26,6% | 22,2% | 17,7% | 13,2% | 15,5% | 21,8% | 36,2% |
| Età 51 - 60           | 11.369         | 2.721   | 23,9% | 20,9% | 16,7% | 12,0% | 16,3% | 23,6% | 51,2% |
| Età > 60              | 1.020          | 294     | 28,8% | 25,7% | 18,9% | 15,3% | 21,3% | 37,8% | 91,2% |
| Naz. Italiana         | 108.639        | 21.143  | 19,5% | 16,3% | 13,2% | 10,1% | 10,5% | 13,8% | 19,7% |
| Naz. estera           | 16.476         | 6.765   | 41,1% | 34,3% | 29,8% | 18,7% | 21,9% | 32,3% | 36,6% |
|                       | 125.115        | 27.908  | 22,3% | 18,7% | 15,3% | 10,9% | 12,3% | 16,6% | 22,9% |

L'occupabilità dei Candidati aumenta nettamente, soprattutto per effetto della forte crescita dei Lavoratori avviati nel 2015 a fronte della stabilità del numero di candidature pervenute ed inserite a sistema.

Nello scenario della domanda di mercato 2015 la raccolta di nuovi CV è stata attività meno determinante, stante la forte fidelizzazione dei Lavoratori già in Somministrazione, pur se re-impiegati con frequenza leggermente inferiore rispetto al passato.

In ogni caso si mantiene la **costante della proporzionalità diretta fra età anagrafica ed occupabilità, caratteristica distintiva dall'inizio della Crisi e testimonianza del valore attribuito dalle Imprese all'esperienza**, alla capacità di essere produttivi da subito, piuttosto che alla potenzialità di crescita.

Nel 2015 il problema occupazionale continua a mantenere **una dimensione intergenerazionale e più estesamente familiare: ne è prova la dimensione dell'afflusso di candidature nella fascia 30 – 60 anni: il 56,1% del totale contro il 56,5% del 2014, il 57,3% nel 2013 e il 53,7% nel 2012.**

Se un genitore perde il posto di lavoro, oppure entra nel percorso della Cassa Integrazione, la riduzione del reddito e delle aspettative di solidità economica della famiglia possono diventare pesanti. Ciò significa dover chiedere ai figli di diventare subito "produttivi": un ulteriore reddito in ingresso al posto del proseguimento degli studi.

Rispetto al 2014 si mantiene pressoché costante l'incidenza di candidature "under 30", nonostante il forte aumento della disoccupazione giovanile censita.

Ciò deriva probabilmente dall'effetto "scoraggiamento" sommato al ripiegamento sul lavoro sommerso per stato di impellente necessità.

Si potenzia simmetricamente il ricorso alla Agenzia da parte della fascia 30-60 anni, in cerca di sicurezze e stabilità contrattuali e previdenziali.

Riguardo alle nazionalità, si conferma per il settimo anno **la maggior adattabilità dei Lavoratori stranieri a diversi tipi di impiego**, il che li rende assai **più facilmente collocabili** in risposta alla domanda delle Imprese (occupabilità di dimensione doppia).

Il contrario continua ad accadere per i Candidati di nazionalità italiana, per i quali spesso l'aspirazione alla qualità e gratificazione professionale è ancora superiore al bisogno economico immediato.

Ragionamento analogo, riferito probabilmente anche alla maggior disponibilità al lavoro part-time, mantiene comunque **migliore l'occupabilità femminile rispetto a quella maschile.**

## 10) L'attività di Selezione dei Lavoratori in Somministrazione

Obiettivo Lavoro opera con un sistema di Selezione integrato:

- da una parte Recruiter specializzati e formati, per i quali prevediamo costanti aggiornamenti sulle tecniche di Selezione;
- dall'altra continuo sviluppo degli strumenti di supporto che riducano al minimo le possibilità di errore, e che consentano di rendere più oggettivo il processo di selezione.

Il valore ed il ruolo della relazione personale con il Lavoratore sono centrali e vengono perfezionati da test attitudinali e di competenze.

Il processo di Selezione si articola come segue:

- accoglienza del candidato;
- compilazione della scheda Cv ed illustrazione dell'informativa sulla Privacy;
- colloquio personale;
- somministrazione di test in base alle esigenze rilevate;
- inserimento del profilo in Banca Dati;
- eventuale proposta lavorativa;
- colloquio presso Azienda cliente;
- assunzione del Lavoratore.

**Il valore della conoscenza diretta del Lavoratore emerge chiaramente in fase di contenimento e frammentazione della domanda da parte delle Imprese.**

È possibile contare su capacità e competenze verificate, così da poterle riallocare rapidamente in missioni e/o Imprese diverse: una fidelizzazione fra Lavoratore ed Agenzia fondata sull'esperienza, e garanzia di qualità.

Questa è stata con tutta evidenza una cifra caratteristica del 2014, anno segnato da:

- aumento del numero delle missioni;
- aumento dei Lavoratori avviati;
- necessità conseguente di un numero maggiore di colloqui di selezione, anche rivolti alle stesse persone ma per collocamento in incarichi differenti;
- livello della qualità percepita da parte delle Imprese ai massimi nella storia di OL.

| Colloqui di Selezione | 2015    |       | 2014    |       | 2013   |       | 2012    |       | 2011    |       |
|-----------------------|---------|-------|---------|-------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| Totale                | 125.903 |       | 125.913 |       | 93.585 |       | 104.206 |       | 155.232 |       |
| Femmine               | 66.485  | 52,8% | 63.951  | 50,8% | 47.559 | 50,8% | 54.903  | 52,7% | 70.580  | 45,5% |
| Maschi                | 59.418  | 47,2% | 61.962  | 49,2% | 46.026 | 49,2% | 49.303  | 47,3% | 84.742  | 54,5% |
| Età < 20              | 1.284   | 1,0%  | 1.175   | 0,9%  | 1.131  | 1,2%  | 1.270   | 1,2%  | 10.668  | 6,9%  |
| Età 21 - 30           | 37.645  | 29,9% | 38.759  | 30,8% | 28.668 | 30,6% | 34.581  | 33,2% | 59.955  | 38,6% |
| Età 31 - 40           | 37.124  | 29,5% | 38.191  | 30,3% | 30.442 | 32,5% | 33.971  | 32,6% | 48.590  | 31,3% |
| Età 41 - 50           | 32.784  | 26,0% | 31.420  | 25,0% | 23.136 | 24,7% | 24.175  | 23,2% | 27.394  | 17,6% |
| Età 51 - 60           | 15.417  | 12,2% | 15.017  | 11,9% | 9.219  | 9,9%  | 9.343   | 9,0%  | 8.244   | 5,3%  |
| Età > 60              | 1.649   | 1,3%  | 1.351   | 1,1%  | 989    | 1,1%  | 866     | 0,8%  | 471     | 0,3%  |
| Nazionalità italiana  | 105.075 | 83,5% | 103.238 | 82,0% | 77.958 | 83,3% | 87.301  | 83,8% | 125.563 | 80,9% |
| Nazionalità estera    | 20.828  | 16,5% | 22.675  | 18,0% | 15.627 | 16,7% | 16.905  | 16,2% | 29.759  | 19,1% |

Dal punto di vista delle Imprese, una prima analisi di questi dati riguarda il **range di candidature proposte alle Imprese clienti**.

La sempre più frequente riproposizione dei migliori Candidati, fidelizzati ad OL e spesso anche alla singola Impresa, fa sì che si riduca il numero di colloqui di selezione necessari ad ogni avviamento.

La qualità espressa dai Lavoratori nell'arco di più missioni è garanzia di qualità, e spesso si sostituisce alla

necessità di moltiplicazione dei colloqui.

- **2015: 1 avviamento ogni 1,2 colloqui;**
- 2014: 1 avviamento ogni 1,2 colloqui;
- 2013: 1 avviamento ogni 1,0 colloqui;
- 2012: 1 avviamento ogni 1,2 colloqui;
- 2011: 1 avviamento ogni 1,8 colloqui
- 2010: 1 avviamento ogni 1,4 colloqui;
- 2009: 1 avviamento ogni 1,2 colloqui;
- 2008: 1 avviamento ogni 1,5 colloqui
- 2007: 1 avviamento ogni 1,2 colloqui;
- 2006: 1 avviamento ogni 1,1 colloqui.

Dal punto di vista del Candidato, il rapporto fra CV raccolti e colloqui di selezione realizzati si è così evoluto negli ultimi dieci anni:

- **2015: 1 colloquio su 14,6 CV disponibili nell'anno;**
- 2014: 1 colloquio su 13,6 CV disponibili nell'anno;
- 2013: 1 colloquio su 16,9 CV disponibili nell'anno;
- 2012: 1 colloquio su 13,7 CV disponibili nell'anno;
- 2011: 1 colloquio su 7,7 CV disponibili nell'anno;
- 2010: 1 colloquio su 8,3 CV disponibili nell'anno;
- 2009: 1 colloquio su 7,8 CV disponibili nell'anno;
- 2008: 1 colloquio su 4,5 CV disponibili nell'anno;
- 2007; 1 colloquio su 4,5 CV disponibili nell'anno;
- 2006: 1 colloquio su 4,7 CV disponibili nell'anno.

Ciò significa in sintesi che:

- **si mantiene elevata la "selettività" del colloquio rispetto ai potenziali Candidati;**
- **si conferma la focalizzazione sulle candidature più aderenti alla domanda delle Imprese;**
- **si valorizzano le qualità dei Lavoratori con maggior esperienza nel rapporto con l'Agenzia: chi ha provato di valere trova ulteriori occasioni di occupazione e di crescita.**

**Il feedback che deriva dalle Imprese clienti si conferma come molto positivo, continuando nel trend di miglioramento che è una costante degli anni della crisi.**

**È al minimo storico, a quota 0,26%, la somma delle due causali che indicano la non adeguatezza del candidato alla necessità dell'Impresa: mancato superamento del periodo di prova e licenziamento.**

In generale siamo di fronte ad un livello di soddisfazione del Cliente riguardo al Candidato avviato al lavoro che è nettamente migliorato negli anni della Crisi.

| Chiusura anticipata del contratto | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Periodo di prova non superato     | 0,21% | 0,17% | 0,15% | 0,22% | 0,35% | 0,47% | 0,47% | 0,89% | 0,94% | 1,02% |
| Licenziamento                     | 0,05% | 0,21% | 0,23% | 0,27% | 0,33% | 0,27% | 0,41% | 0,64% | 0,36% | 0,33% |
| Dimissioni                        | 2,50% | 1,68% | 1,55% | 2,21% | 3,23% | 4,58% | 4,62% | 7,32% | 7,22% | 8,17% |

L'incidenza delle dimissioni è in leggero aumento, sia in conseguenza di un miglior dinamismo del mercato sia soprattutto per effetto delle opportunità offerte da Jobs Act più Legge di Stabilità.

Sono stati frequenti i casi di assunzione diretta del Lavoratore in somministrazione da parte dell'Impresa utilizzatrice, per poter fruire direttamente dello sgravio contributivo conseguente.

## 11) L'attività di Formazione dei Lavoratori in Somministrazione

Nel nostro Paese le attività di formazione professionale rivolte ai Lavoratori scontano un serio ritardo rispetto alla media europea e ancor più nei confronti dei Paesi dell'area Euro più attenti in materia.

Secondo i dati Eurostat, il "life long learning" in Italia interessa solo il 6,3% degli occupati, contro il 9,5% della media UE e il 12,5% degli obiettivi di Lisbona (il Paese con il miglior risultato è la Danimarca, che raggiunge il 30,2%).

**Anche nel 2015 l'attività formativa realizzata da Obiettivo Lavoro ha corretto in misura molto sensibile questa situazione.**

Quasi il 40% dei Lavoratori ha partecipato ad un corso di formazione.

Nemmeno negli anni precedenti alla crisi economica si era toccato un livello simile di impegno nella qualificazione dei Lavoratori e, più in generale, nella tutela e sviluppo del Capitale Umano.

**Con sempre maggior frequenza sono stati riavviati al lavoro Persone già impiegate in numerose missioni, e formate professionalmente in occasioni e in anni precedenti.**

|      | Lavoratori avviati | Partecipanti ai corsi | %     |
|------|--------------------|-----------------------|-------|
| 2015 | 27.908             | 10.843                | 38,8% |
| 2014 | 25.585             | 10.425                | 40,7% |
| 2013 | 23.547             | 7.540                 | 32,0% |
| 2012 | 25.271             | 10.032                | 39,7% |
| 2011 | 28.050             | 13.022                | 46,4% |
| 2010 | 28.566             | 9.571                 | 33,5% |
| 2009 | 26.402             | 5.602                 | 21,2% |
| 2008 | 38.429             | 10.620                | 27,6% |
| 2007 | 42.476             | 14.462                | 34,1% |

Risalta chiaramente come Obiettivo Lavoro consideri la formazione dei Lavoratori in Somministrazione quale fondamentale attività strategica, e non come semplice strumento di abbattimento dei costi da utilizzare in fase di trattativa commerciale.

La Formazione proposta alle Imprese Clienti ed ai Lavoratori deve assicurare qualità professionale e valore sociale.

Per questa ragione gli interventi formativi sono progettati sulle specifiche esigenze del Cliente, concordando obiettivi e tempi, e si fondano sulla analisi della professionalità di partenza dei Lavoratori che vengono inseriti in questo percorso di qualità.

## 12) L'attività di Formazione dei Lavoratori in Somministrazione su base Forma.Temp.

| Numero Corsi      |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Forma.Temp.       | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  |
| Base              | 153   | 487   | 148   | 992   | 1.464 | 829   | 203   |
| Professionale     | 334   | 309   | 213   | 179   | 240   | 295   | 272   |
| On The Job        | 1.052 | 913   | 860   | 877   | 787   | 544   | 552   |
| TI On The Job FAD | 873   | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
| Totale            | 2.412 | 1.709 | 1.221 | 2.048 | 2.491 | 1.668 | 1.027 |

| Numero Corsisti   |               |               |              |               |               |              |              |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| Forma.Temp.       | 2015          | 2014          | 2013         | 2012          | 2011          | 2010         | 2009         |
| Base              | 3.177         | 4.456         | 2.044        | 5.875         | 6.809         | 3.865        | 1.425        |
| Professionale     | 5.348         | 4.903         | 3.458        | 3.161         | 3.484         | 3.783        | 3.471        |
| On The Job        | 1.294         | 1.066         | 934          | 1.026         | 1.001         | 623          | 669          |
| TI On The Job FAD | 1.024         | 0             | 0            | 0             | 0             | 0            | 0            |
| <b>Totale</b>     | <b>10.425</b> | <b>10.425</b> | <b>6.436</b> | <b>10.062</b> | <b>11.294</b> | <b>8.271</b> | <b>5.565</b> |

| Ore corso         |               |               |               |               |               |               |               |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Forma.Temp.       | 2015          | 2014          | 2013          | 2012          | 2011          | 2010          | 2009          |
| Base              | 3.376         | 3.204         | 3.303         | 4.662         | 6.545         | 5.789         | 3.657         |
| Professionale     | 23.454        | 21.104        | 17.861        | 17.870        | 23.073        | 28.139        | 24.356        |
| On The Job        | 32.807        | 27.646        | 26.234        | 24.089        | 23.788        | 17.465        | 17.642        |
| TI On The Job FAD | 28.381        | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             |
| <b>Totale</b>     | <b>88.018</b> | <b>51.954</b> | <b>47.398</b> | <b>46.621</b> | <b>53.406</b> | <b>51.393</b> | <b>45.655</b> |

| Giorni corso      |               |               |              |              |              |              |              |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Forma.Temp.       | 2015          | 2014          | 2013         | 2012         | 2011         | 2010         | 2009         |
| Base              | 2.826         | 3.314         | 579          | 1.355        | 2.286        | 1.785        | 932          |
| Professionale     | 3.891         | 3.710         | 2.862        | 3.222        | 3.645        | 4.420        | 3.950        |
| On The Job        | 4.529         | 3.922         | 3.820        | 3.585        | 3.399        | 2.415        | 2.469        |
| TI On The Job FAD | 12.867        | 0             | 0            | 0            | 0            | 0            | 0            |
| <b>Totale</b>     | <b>24.113</b> | <b>10.946</b> | <b>7.261</b> | <b>8.162</b> | <b>9.330</b> | <b>8.620</b> | <b>7.351</b> |

## La Formazione per la Sicurezza

Il 2015 ha mantenuto l'elevato impegno nell'ambito della **formazione su Salute e Sicurezza: attraverso il finanziamento Forma.Temp. sono stati coinvolti 8.370 Lavoratori, il secondo miglior risultato nella sequenza della nostra rilevazione.**

| Anno | Numero Lavoratori formati su Salute e Sicurezza |
|------|---|
| 2015 | 8.370   |
| 2014 | 9.248   |
| 2013 | 6.252   |
| 2012 | 4.187   |
| 2011 | 4.893   |
| 2010 | 4.506   |
| 2009 | 4.900   |

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha approvato, nella seduta del 21 dicembre 2012, gli Accordi che attuano l'art. 37 comma 2 del D.Lgs. 81/08 e disciplinano nei dettagli i requisiti della formazione dei Lavoratori (inclusi preposti e dirigenti) e dei datori di lavoro che svolgono personalmente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi.

Il Legislatore ha deciso di porre attenzione sulle fasi più "critiche" (nuova assunzione, cambio mansione, novità nel processo produttivo) e sulla specificità di ogni Settore - in base al codice Ateco di appartenenza - perché la formazione di ciascun soggetto sia coerente con i fattori di rischio a cui è realmente esposto.

## **Focus: la Formazione per i Somministrati a tempo indeterminato**

### **Formazione on-the-job per Lavoratori somministrati a tempo indeterminato**

Nel corso del 2015 sono stati attivati oltre **600 progetti di formazione in affiancamento rivolti ai somministrati a tempo indeterminato.**

La formazione in affiancamento è una vera e propria formazione sul campo in training on-the-job, ed ha avuto come obiettivo quello dell'aggiornamento costante delle competenze dei lavoratori somministrati, perseguendo l'allineamento delle competenze dei somministrati a quelle dei dipendenti diretti dell'impresa utilizzatrice.

Le caratteristiche dei progetti:

- affiancamento al lavoratore somministrato di un tutor con adeguate competenze, identificato tra i dipendenti diretti dell'impresa utilizzatrice;
- durata della formazione: dai 3 ai 5 giorni lavorativi e consecutivi come da contratto di lavoro
- formazione realizzabile anche per più volte in seguito a cambio mansione ( ad esempio in caso di cambio reparto per professioni sanitarie).

### **Corso di aggiornamento per operatore socio sanitario**

Il percorso formativo ha visto come destinatari un gruppo di lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, in missione presso L'Azienda Sanitaria TO2.

Il corso ha voluto approfondire e sviluppare i contenuti specifici del profilo dell'Operatore socio sanitario, garantendo un continuo aggiornamento professionale delle competenze.

Partendo da casi personali, il corso si è concentrato sugli aspetti salienti della figura dell'OSS, ponendo attenzione sia alla attività lavorativa quotidiana che alla figura all'interno dell'organizzazione, toccando argomenti quali Etica, Anticorruzione e Comunicazione, avendo come obiettivi:

- l'aggiornamento di certificazioni già acquisite (qualifica OSS), per evitarne l'invecchiamento professionale;
- l'integrazione degli Operatori nei processi assistenziali attraverso la rielaborazione delle esperienze personali.

### **Business English in modalità FAD**

Il progetto ha visto come destinatari i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, in missione presso varie imprese utilizzatrici.

Nello specifico il corso era destinato somministrati con profili professionali impiegatizi e/o con professionalità che richiedono il contatto con il pubblico, e per i quali era necessaria la conoscenza e il perfezionamento della lingua inglese.

Il corso era altresì rivolto a tutti i lavoratori che, pur non utilizzando per lavoro la lingua inglese, hanno dimostrato interesse per il corso in un'ottica di accrescimento delle proprie competenze personali.

Il progetto "Business English" è stato ideato, in collaborazione con il Partner Eulab Consulting, in modalità FAD pura, attraverso l'utilizzo di una piattaforma innovativa.

Le motivazioni che hanno portato alla scelta di un percorso erogato interamente in modalità FAD sono state:

- utilizzo di uno strumento flessibile in grado di far conciliare i tempi di lavoro con quelli della

formazione, senza necessità di spostamenti;

- completa autonomia del lavoratore nella gestione del corso di formazione, secondo i propri tempi e i propri spazi;
- utilizzo di una piattaforma e di un metodo a rilevante innovazione;
- rafforzamento delle competenze di base, trasversali e tecnico-specialistiche;
- raggiungimento degli obiettivi non solo in termini di tempo ma di apprendimento raggiungibile con un costante monitoraggio.

Il percorso formativo proposto ha previsto una durata totale di 20 ore, da maturare a distanza attraverso l'utilizzo della piattaforma.

**Il corso è stato reso fruibile in piattaforma all'indirizzo <http://olf.lmsformazione.it> attraverso l'utilizzo delle credenziali inviate all'indirizzo mail fornito dal lavoratore al momento dell'adesione al corso.**

Al termine del corso è stato erogato un test di apprendimento on line in piattaforma; con il superamento dello stesso è stato rilasciato all'allievo un attestato di frequenza.

### **13) L'attività di Formazione "a mercato", da finanziamenti pubblici o privati**

Obiettivo Lavoro Formazione è Ente specializzato nella **progettazione, gestione e rendicontazione di Fondi pubblici e privati quali FSE, Bandi Ministeriali, e Fondi Interprofessionali** ed è accreditato in diverse regioni in Italia, per la Formazione Continua.

La Società di occupa anche di Orientamento, Tirocinio formativo e Counselling individuale e collettivo. Gli ambiti di intervento: Competenze trasversali, Lingue, Direzione d'impresa, Management, Risorse umane, Assessment e Analisi di clima, Project Management, Organizzazione, Finanza, Tesoreria, Credito, Controllo di gestione, Amministrazione, Fiscale, Commerciale, Marketing, Comunicazione, Customer service, Acquisti, Informatica, Sicurezza.

#### **Le metodologie**

- **Formazione d'aula;**
- **Formazione FAD;**
- **Action Learning - Formazione esperienziale;**
- **Outdoor training;**
- **Training on the Job;**
- **Coaching.**

#### **Le Certificazioni e gli Accreditamenti**

La Società è certificata in tutte le sedi: SA 8000 dal 2009; ISO 9001: 2008; EA 37, 38.

È un Ente di formazione accreditato presso:

- Regione Veneto: servizi di formazione continua , orientamento;
- Regione Lombardia: servizi di formazione continua, permanente;
- Regione Piemonte: servizi di formazione continua;
- Regione Emilia Romagna: formazione continua e permanente;
- Regione Lazio: formazione continua e permanente.

Nel 2015, in particolare:

- in Regione Veneto è stato richiesto l'ampliamento dell'accREDITAMENTO per la formazione superiore;
- in Regione Emilia-Romagna è stato ottenuto l'accREDITAMENTO per la formazione superiore;
- in Regione Lombardia è stato ottenuto l'accREDITAMENTO per i Servizi al Lavoro.

Obiettivo Lavoro Formazione è inoltre accreditato presso i seguenti fondi interprofessionali:

- Forma.temp, Ebiref. Enti bilaterali per la formazione a candidati e lavoratori somministrati;
- Fondimpresa: Fondo Interprofessionale per la formazione dell'Industria
- For.Agri Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la Formazione Continua in Agricoltura;

- Fon.Coop Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la Formazione Continua delle Cooperative.
- Fondartigianato per le sedi delle regioni: Veneto, Lombardia e Piemonte.
- Fon.Ter Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua del Terziario;
- Fonditalia.

**Nel 2015 Obiettivo Lavoro Formazione ha realizzato un totale di 444 corsi, così suddivisi tra le diverse tipologie:**

- **progetti “a mercato”,** finanziati direttamente dal Cliente, e finalizzati prevalentemente al self-empowerment del management aziendale: sono stati realizzati 189 progetti;
- **progetti a valere sul Fondo Sociale Europeo, Fondi regionali e ministeriali:** sono stati realizzati 47 progetti nelle regioni Veneto ed Emilia Romagna; la prima esperienza di FSE in regione Umbria per un progetto sull’orientamento per gli istituti superiori e in regione Lazio sull’Asse competitività.
- **progetti a valere sui Fondi Interprofessionali:** sono stati realizzati 153 progetti sia sul conto Sistema, sia sul conto Formazione;
- **progetti Doti Lombardia, Apprendistato Lombardia e Tirocini:** nel 2015 sono state avviate per la prima volta le esperienze sui tirocini e sull’apprendistato (nello specifico per la provincia di Milano).

### Focus: la Formazione realizzata “a mercato”

- **Trony:** è stato elaborato il programma biennale di formazione interna “Trony Academy”, valido per tutto il Gruppo. Vengono coinvolti fino al 2016 tutti i dipendenti: oltre 2.500 persone. Il programma è stato sviluppato da Obiettivo Lavoro Formazione in collaborazione con WebScience, e punta su un modello formativo che valorizza gli strumenti di e-learning e le tecniche di auto-apprendimento al fine di raggiungere tre macro obiettivi di Gruppo: 1) consolidamento della cultura aziendale; 2) innovazione dei processi interni; 3) incremento progressivo delle performance, sia individuali che di team.

Inoltre Obiettivo Lavoro Formazione ha realizzato attività di “Mystery Client” su 50 punti Trony: si tratta di una metodologia che verifica la soddisfazione del cliente, l’applicazione degli standard aziendali e della qualità percepita dai consumatori, in definitiva uno strumento per valutare i servizi ed i prodotti offerti da un’azienda dal punto di vista del cliente.

- **Fisia Italimpianti:** è una società appartenente al Gruppo Salini Impregilo, primo general contractor in Italia e tra i principali gruppi nelle Costruzioni a livello internazionale, nel settore della realizzazione di grandi opere infrastrutturali. Sono stati organizzati due percorsi formativi, uno diretto al personale e uno dedicato allo staff manageriale.

1) “Innovare per competere” ha coinvolto 62 lavoratori con l’obiettivo di operare sulla crescita personale e professionale, anche attraverso una Analisi di clima 2) “Essere una squadra vincente” ha coinvolto tutto lo staff dirigenziale, con l’obiettivo di creare i presupposti per lo sviluppo di un team di lavoro efficace, armonico e affiatato.

- **Gruppo Manutencoop:** è il principale operatore in Italia nell’Integrated Facility Management: servizi integrati relativi agli immobili, al territorio e a supporto dell’attività sanitaria, rivolti ad Imprese pubbliche e private. Obiettivo Lavoro Formazione fornisce al Cliente il supporto per l’erogazione di attività formative finanziate dal fondo Formatemp; nel 2015 sono state realizzate e concluse oltre 30 iniziative.

• **Bizerba:** l’azienda ha avviato un percorso di sostegno e sviluppo dedicato ai propri collaboratori, con l’obiettivo di sostenere le competenze trasversali utili al raggiungimento degli obiettivi aziendali in una fase di mercato particolarmente complessa. In questo scenario abbiamo proposto un intervento di storytelling (della durata di 3 ore) volto a sostenere cooperazione, integrazione e senso di appartenenza tra i collaboratori. La nostra proposta ha avuto le caratteristiche di forte impatto emozionale per sostenere lo spirito di squadra ed alimentare la motivazione.

- **Syngenta:** il rischio di incidenti alla guida di automezzi, propri o aziendali, è sempre più parte integrante dei rischi di infortunio che caratterizzano le valutazioni delle Imprese. Il piano prevede l’acquisizione delle corrette tecniche di guida per prevenire possibili situazioni critiche; la maggior consapevolezza dei propri limiti alla guida; la conoscenza del corretto funzionamento dei più diffusi sistemi di sicurezza di cui sono dotati i veicoli; la confidenza con le manovre da effettuare nelle più frequenti situazioni di guida critiche nelle quali spesso l’istinto ci suggerisce di effettuare manovre errate. A questo

scopo è stato previsto un primo modulo teorico in aula e successivamente un modulo di esercitazioni pratiche con auto in pista affiancati da istruttori di guida sicura.

L'attività formativa è stata affidata a ASC GuidaSicura Quattroruote.

## Focus: la Formazione attraverso il Fondo Sociale Europeo

Segnaliamo alcune specifiche aree di intervento in relazione alle diverse tipologie di Fondo pubblico utilizzato:

- **Regione Veneto: FSE e Garanzia Giovani**

Nel 2015 sono stati realizzati 24 progetti in Garanzia Giovani, a titolarità BPI Italia Srl, che ha visto Obiettivo Lavoro Formazione collaborare in termini di progettazione, analisi dei fabbisogni, tutoraggio e monitoraggio con al rendicontazione finale.

I progetti hanno coinvolto 400 allievi circa e sono stati organizzati i tirocini per tutti gli allievi partecipanti.

Sono state realizzati progetti a valere sulle DGR 702 asse A e B, sulla DGR 840, sulla DGR 785 e DGR 787 per: a) rafforzare le competenze di lavoratori occupati di aziende in crisi e aziende che invece puntano allo sviluppo attraverso la competitività aziendale; b) aggiornare le competenze di lavoratori che hanno perso il posto di lavoro e che vogliono riqualificarsi per rimettersi sul mercato del lavoro

- **Regione Emilia-Romagna: FSE E FPA**

Nel corso del 2015 Obiettivo Lavoro Formazione con le altre società del gruppo OL ha progettato e realizzato varie attività, tra cui vogliamo evidenziare tre progetti di forte rilevanza.

a) **Progetto Costruzioni** per le imprese dei territori colpiti dal sisma: nel corso dell'anno si è concluso il progetto triennale, dedicato alle imprese in crisi del settore delle costruzioni. Sono stati realizzati 22 progetti e inserito in formazione e/o in progetti di orientamento al lavoro oltre 1.000 persone.

b): Progetto per la formazione dei candidati all'Inserimento lavorativo nel **Parco Tematico F.I.CO**, un parco in fase di costruzione, che si propone di diventare il punto di riferimento per la divulgazione e la conoscenza dell'agroalimentare italiano. Si svilupperà su circa 80.000 mq dell'attuale mercato Ortofrutticolo di Bologna, riqualificati commercialmente. Sono stati progettati 28 percorsi formativi per preparare il personale da proporre alle aziende all'apertura del Parco: addetti alle vendite, addetti alle casse, addetti alla ristorazione ed alla distribuzione pasti, addetti sala e bar.

c) **Progetto FPA (Fondo Politiche Attive) - settore Costruzioni**: un'iniziativa volta ad accompagnare i lavoratori delle aziende in crisi del Settore alla ricerca di un nuovo lavoro. Il progetto prevede azioni di presa in carico ed orientamento, accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro, azioni formative volte a sviluppare competenze base e competenze specifiche, incentivi all'inserimento occupazionale in azienda. Il progetto avviato a Dicembre avrà durata biennale e sarà rivolto ad oltre 800 lavoratori in cassa integrazione straordinaria o in mobilità.

## Focus: Dote Lombardia e Garanzia Giovani

Nel 2015 Obiettivo Lavoro Formazione ha realizzato corsi all'interno del Bando Dote Unica Lavoro destinati a disoccupati, inoccupati e occupati con attivi ammortizzatori sociali, coinvolgendo un totale di circa 600 persone.

I corsi attivati sono stati 70. È stata predisposta una offerta formativa professionalizzante, scegliendo percorsi di media lunghezza, circa 100 ore, con argomenti tecnici specifici, quali ad esempio: addetto alla logistica, addetto all'accoglienza, addetto alle vendite GDO.

Sono stati realizzati anche percorsi abilitanti quali, ad esempio, il corso "Addetto ai servizi di controllo delle attività di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi", che permette di iscriversi in Questura all'albo per svolgere questa attività.

All'interno del Bando Garanzia Giovani è stata erogata formazione professionalizzante per un totale di 30 corsi, coinvolgendo 120 persone con età inferiore ai 29 anni, disoccupati e inoccupati.

## Focus: Formazione attraverso Fondi regionali

- **Ex-lege 236 – Regione Lombardia**: questo bando promuove e sostiene lo "Sviluppo del capitale umano a sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese lombarde" attraverso azioni formative

mirate a lavoratori/lavoratrici per accrescere le loro competenze professionali, attraverso gli investimenti nella formazione continua delle imprese.

Sono state progettate ed approvate due importanti attività destinate a due grandi aziende lombarde per la riqualificazione dei lavoratori occupati. a) Formazione Continua in Atipica, una cooperativa che lavora nell'ambito del disagio sociale; i corsisti sono stati 20. b) Formazione Continua e Strategia di sviluppo professionale in Cribis, che si occupa di customer care; sono stati coinvolte 30 persone.

### Focus: Formazione attraverso Bandi del ministero dei Trasporti

Il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture ha emanato un Bando che permette la formazione del Personale dipendente di aziende che operano nel settore dei trasporti conto terzi su strada, con l'obiettivo della crescita e riqualificazione professionale degli autisti di mezzi pesanti in particolare.

Nel primo semestre 2015 Obiettivo Lavoro Formazione ha realizzato 5 piani a livello Italia, interessando il Piemonte, il Triveneto e la Calabria, interessando circa 300 dipendenti delle Imprese clienti.

Le esperienze più significative sono state realizzate presso le seguenti aziende.

- **Pinna Trasporti e Logistica:** con sede legale a Cagliari vanta una moderna flotta di proprietà composta da 500 trailers, con tipologie di carico differenti, ed oltre 100 trucks, tutti condotti da proprio personale dipendente.
- **Midolini:** con sede a Udine, offre servizi di sollevamento, trasporto e movimentazione merci, facendo del noleggio di attrezzature e piattaforme aeree il proprio core business. Nel corso degli anni, l'attività portuale è diventata un ramo strategico per l'azienda facendola diventare una delle realtà imprenditoriali più attive e presenti a Porto Nogaro, dove sviluppa l'attività di sbarco/imbarco merci all'interno del porto.
- **Transcoop:** è un consorzio cooperativo di Imprese artigiane operanti nei settori del trasporto completo e groupage, sia nazionale che internazionale. Oggi dispone di oltre 900 mezzi, strutturati in tre Divisioni di trasporto più un'area Logistica, spaziando fra le tipologie del Centinato, del Refrigerato e del Cassonato.
- **Caredio e Maggiora:** Il gruppo Caredio Trans - Guido Maggiora opera da anni nel settore della logistica e dei servizi integrati e si propone come interlocutore di aziende primarie nel settore beverage. Il network dei differenti servizi garantisce un'offerta diversificata a seconda delle esigenze dell'interlocutore ed uno standard qualitativo certificato.
- **Ecosistem:** con sede in Lamezia Terme, la Ecosistem nasce nel 1988 e si connota per l'attenzione rivolta allo sviluppo di azioni ad alto contenuto innovativo tecnologico, nel campo della tutela ambientale per il trattamento di sostanze e materiali inquinanti, nonché recupero dei rifiuti recuperabili e smaltimento di rifiuti non recuperabili.

### Focus: tirocini extra-curricolari

Nelle regioni Veneto, Piemonte ed Emilia Romagna Obiettivo Lavoro Formazione è ente promotore per i tirocini extra curricolari.

Nel 2015 sono stati attivati 180 tirocini per favorire l'inserimento lavorativo e allineare le competenze tecnico professionali di disoccupati e inoccupati.

Nelle altre regioni italiane queste attività hanno coinvolto circa 200 persone disoccupate e inoccupate.

### Focus: Formazione attraverso i Fondi Interprofessionali

In questi casi Obiettivo Lavoro Formazione sostiene il Cliente titolare del conto attraverso attività di progettazione, erogazione della formazione, docenza, monitoraggio e rendicontazione dei progetti.

Nel 2015 sono stati realizzati piani formativi utilizzando i seguenti Fondi: **Fondimpresa, Fondirigenti, Fon. Coop, Fondo Artigianato, Forte, Fondir, Fonter, Fonder, ForAgri.**

L'attività sui Fondi è stata erogata sia attraverso la gestione del "Conto Formazione" aziendale sia attraverso Avvisi dedicati.

Sono stati erogati in totale 154 corsi destinati ad Imprese medio-grandi, a valere sul Conto Formazione dell'Impresa stessa (il Fondo più utilizzato nell'anno è stato Fondimpresa, per l'80,5% del valore com-

plessivo).

Le esperienze più significative sono state realizzate presso le seguenti aziende.

- **Progetto “Development Training” Marriott Rome Park Hotel.** È emersa l’esigenza di lavorare sulle dinamiche di gruppo, per un team di lavoro efficace, armonico ed affiatato.

Il percorso didattico è stato così strutturato: a) attività di Team Building “Film Remake” rivolta a 39 team manager; b) corso “Inglese intermedio” dedicato a 10 operai e quadri della sede di Roma; c) corso “Informatica di base” dedicato a 10 operai e quadri della sede di Roma.

- **AMI Spa** piano Fondimpresa 2015, piano Fondirigenti 2016 di prossima uscita – Urbino.
- **ASET Spa** piano Fondimpresa e Piano Fondir 2015, piano Fondir per il 2016 – Fano.
- **Anthea Srl** piano For.Te 2015, in corso di svolgimento per tutto il 2016 – Rimini .

## Focus: i progetti innovativi avviati nel 2015

- **“Integrità e Prevenzione della Corruzione”** - Progetto CRA (Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l’analisi dell’economia agraria).

Si tratta di una offerta formativa specifica per ottemperare all’obbligo di legge (L.190/12) che ha introdotto sistematicamente le disposizioni in materia di anticorruzione.

Nel dettaglio, le attività formative previste dal piano: a) modulo base in modalità FAD 4 ore: per tutto il personale C.R.A.; b) analisi del contesto in cui si realizza l’intervento; c) livello specialistico 16 ore in aula per il personale addetto alle attività maggiormente a rischio; d) livello avanzato 8 ore in aula, rivolta ai livelli apicali.

Nel 2015 è stato erogato il modulo in modalità Formazione a distanza, per un totale di 1.825 utenze attivate. Nel 2016 seguirà la seconda parte del percorso, con le attività in modalità aula.

- **“Essere una squadra eccellente”** tra azienda e pallacanestro.

Il 2015 si è caratterizzato per numerose iniziative di Team-building, tra cui quella in Calzoni - L-3 Communications Corporation, con oltre 100 dipendenti che hanno aderito all’iniziativa su base volontaria.

Calzoni è una importante e storica impresa bolognese che negli anni è diventata leader dei sistemi di ausilio alla movimentazione, aerea e navale.

Al fine di rafforzare lo spirito di squadra, la motivazione e il senso di appartenenza di ciascun dipendente, Obiettivo Lavoro Formazione ha realizzato il percorso formativo «Essere una squadra eccellente», con cui ha inteso promuovere un importante valore aziendale: il benessere dell’individuo e del team.

Ciò attraverso la testimonianza e l’esperienza del coach Giorgio Valli, allenatore di Virtus Pallacanestro Bologna.

## 14) Le Politiche Attive del Lavoro: caratteristiche generali

Con la definizione di **Politiche Attive del Lavoro (PAL)** si intende **l’insieme delle azioni e delle misure finalizzate ad incidere direttamente sulla struttura complessiva del mercato del lavoro, creando nuova occupazione o intervenendo a scopo preventivo o correttivo sulle possibili cause di disoccupazione, attraverso il concorso attivo della Persona disoccupata.**

La ragione costitutiva delle Politiche Attive è quella di evitare che una persona finisca col rimanere per lungo tempo relegata nel proprio stato di disoccupazione, promuovendo dunque il passaggio da una tutela passiva del reddito ad una tutela attiva dell’individuo nel mercato del lavoro.

Gli interventi di politica attiva, prevedendo il coinvolgimento della persona disoccupata, sono quindi di natura speculare rispetto alle politiche passive, che consistono principalmente al sostegno del reddito.

Storicamente gli interventi di politica attiva hanno coinciso con la formazione dei Lavoratori disoccupati o con la loro riconversione.

A tali interventi sono dedicati anche i Servizi per l’Impiego, competenti sull’incontro tra domanda ed offerta.

A seguito della intesa Stato-Regioni è stato definito un percorso che combina il sostegno al reddito con la partecipazione ad una misura di politica attiva concretizzata con due tipologie di servizi (accompa-

gnamento individuale e formazione).

Con l'avvio delle Politiche Attive integrate al sostegno al reddito la Persona viene messa al centro di un sistema di servizi finalizzato all'occupazione.

**Le politiche attive consistono in:**

- incentivi alle assunzioni o all'imprenditorialità;
- interventi di formazione professionale;
- programmi rivolti all'inserimento lavorativo di soggetti socialmente "deboli" quanto ad occupabilità (donne, giovani, disoccupati di lungo periodo, lavoratori extracomunitari).

## 15) I progetti e le attività PAL: Regione Lombardia

### La Dote e i Servizi al lavoro e di formazione

La Dote è un aiuto finanziario che la Regione Lombardia assegna ai cittadini inoccupati, disoccupati e in Cassa integrazione, per inserirli in percorsi di Politiche attive tramite l'assistenza e la competenza di operatori accreditati.

**Bpi Italia ha gestito nel corso del 2015 la Dote Unica Lavoro**, nuovo impianto della Regione nel sistema dotale basato su fasce di aiuto, che prevedono differenti servizi di politiche attive del lavoro e formative, offrendo percorsi personalizzati per ogni beneficiario di dote.

Rispetto al sistema precedente viene esteso il target dei destinatari di Dote anche agli inoccupati e ai disoccupati.

Ogni Dote ha quindi un target beneficiario, rispetto al quale intende promuovere forme precise di Politiche attive.

La Dote ha una durata massima variabile in relazione alla fascia del destinatario: da 3 mesi a 6 mesi (entro questa durata l'operatore deve accompagnare il destinatario nel raggiungimento del risultato, inserimento lavorativo o auto-imprenditorialità).

Il Lavoratore che si trova nelle situazioni citate deve scegliere un Operatore accreditato e farsi aiutare prima di tutto nel verificare i requisiti di partecipazione ad una tipologia di Dote.

Successivamente viene preso in carico da un Tutor dell'Operatore per definire l'intero percorso dotale.

### I servizi previsti

- Colloquio di accoglienza di primo livello: verifica dei requisiti del destinatario, colloquio di orientamento e fornitura di informazioni sui servizi disponibili.
- Colloquio individuale di secondo livello (specialistico): un esame approfondito delle problematiche e delle caratteristiche della Persona, che prevede un'analisi delle sue esperienze, formalizzata in una scheda individuale, e la redazione dei contenuti del suo curriculum vitae.
- Bilancio di competenze: percorso di analisi delle esperienze formative, professionali e sociali, che consente di individuare le competenze e gli elementi valorizzabili della Persona, al fine di progettare un piano di sviluppo professionale.
- Definizione del percorso: supporto nell'individuazione di percorsi formativi e/o lavorativi e dei settori target, declinazione dei fabbisogni individuali di formazione in competenze/abilità/conoscenze; networking e scouting degli Enti di formazione.
- Tutoring e counseling orientativo: introduzione agli strumenti di ricerca di occupazione (pre-inserimento); aggiornamento del curriculum vitae e predisposizione delle lettere di accompagnamento; preparazione e affiancamento al colloquio anche in azienda.
- Tirocinio extracurricolare.
- Coaching: servizio per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze e delle potenzialità personali attraverso un processo di training personalizzato.
- Consulenza e supporto auto-imprenditoriale: analisi delle propensioni e delle attitudini verso

l'imprenditorialità e ricerca delle opportunità.

**Le ore totali di servizi erogati nel 2015 da Bpi – Gruppo Obiettivo Lavoro sono state 13.480.**

### **I risultati dell'attività 2015**

| <b>Progetto Dote Unica Lavoro - Regione Lombardia</b>     |       |
|---|-------|
| <b>Dote Unica Lavoro</b>                                  | 1.152 |
| <b>Garanzia Giovani</b>                                   | 274   |
| <b>Progetti di Partenariato Bandi Azione di rete EXPO</b> | 60    |
| <b>Partecipanti a altri progetti di Partenariato</b>      | 60    |
| <b>Totale Doti accettate</b>                              | 1.546 |

**Il totale delle Doti acquisite conferma Bpi – Gruppo Obiettivo Lavoro come uno fra i primi Operatori nei Servizi al lavoro in Lombardia.**

Questo risultato si deve anche alla capacità di creare una serie di collaborazioni e sinergie nei territori con molti Enti accreditati, pubblici e privati, sia ai servizi al lavoro che formativi, con le parti sociali e con gli operatori pubblici (Centri per l'impiego).

L'attività è risultata significativa anche sui progetti di formazione e outplacement finanziati da bandi di sistema dei Fondi interprofessionali, in partnership con altri operatori, e sui progetti IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) regionali e Poli tecnologici.

Bpi ha poi partecipato come Capofila e partner a 6 progetti di partenariato in rete finanziati dalla Regione allo scopo di sviluppare le reti territoriali di operatori e aziende al fine di migliorare le ricollocazioni dotali.

Le attività nel sistema dotale lombardo e nei progetti di reimpiego delle Province si integrano poi con le attività proprie di Agenzia per il lavoro svolte dalle Filiali di Obiettivo Lavoro e dai servizi di outplacement e formazione proposti alle Imprese.

Nel corso del 2015, sul totale di 1.546 Persone seguite, gli inserimenti lavorativi con contratti di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato (da 6 a 12 mesi), di somministrazione (da 3 a 12 mesi) e di lavoro autonomo sono stati 735.

### **Bando Azione di Rete Expo**

Le azioni di rete sono finalizzate all'accompagnamento alla governance territoriale nell'affrontare situazioni complesse, che richiedono di gestire gli aspetti occupazionali di:

- situazioni di crisi o, più in generale, di processi di transizione economica che comportano impatti negativi sull'occupazione;
- processi di inserimento lavorativo, a fronte di esigenze di personale definite da parte di una o più imprese dello stesso settore, distretto o filiera

L'obiettivo è quello di sostenere l'occupazione nell'ambito dell'evento Expo 2015 attraverso le Azioni di Rete per il Lavoro.

La "linea Expo" prevede l'accompagnamento all'inserimento occupazionale di lavoratori in aziende partecipanti all'evento Expo 2015 o coinvolte nell'indotto da questo generato

Nell'ambito della realizzazione di questa iniziativa regionale BPI ha collaborato con attori del territorio interessati alle politiche del lavoro, rafforzando la relazione fra pubblico e privato, anche attraverso la partecipazione delle aziende coinvolte.

Nel corso del 2015, BPI ha presentato come Capofila 3 progetti. Sul totale di 80 Persone seguite, gli inserimenti lavorativi sono stati circa 30.

## La sintesi della Regione Lombardia:

|                      |             |       |
|----------------------|-------------|-------|
| Numero Progetti      | 28          |       |
| Numero Partner       | 90          |       |
| Numero Lavoratori    | 1.546       |       |
| Tipologia Lavoratori | Disoccupati | 1.050 |
|                      | CIGS e CIGD | 83    |
|                      | Mobilità    | 139   |
|                      | Inoccupati  | 274   |

Il dettaglio sui Partner con i quali abbiamo collaborato per realizzare questo volume di attività:

- 20 Organizzazioni sindacali;
- 30 Associazioni di Categoria;
- 20 Province e Agenzie pubbliche;
- 20 Enti di formazione;
- 40 Operatori accreditati ai servizi al lavoro.

## 16) I progetti e le attività PAL: Regione Veneto

### Garanzia Giovani DGR n. 2125 del 10 Novembre 2014

La natura dell'iniziativa è essenzialmente preventiva.

L'obiettivo è quello di offrire prioritariamente una risposta ai giovani che ogni anno si affacciano al mercato del lavoro dopo la conclusione degli studi, ma nello specifico contesto italiano l'iniziativa deve prevedere anche azioni mirate ai giovani disoccupati e scoraggiati, che hanno necessità di ricevere un'adeguata attenzione da parte delle strutture preposte alle Politiche attive del lavoro.

Il Piano Italiano per la "Garanzia per i giovani" valorizza l'autonomia propria dei vari livelli di Governo, creando al contempo un contesto di standard nazionali e di opportunità per lo sviluppo di sinergie tra le diverse aree territoriali e i diversi attori coinvolti, al fine di offrire ai giovani maggiori opportunità di scelta in un contesto di efficienza, efficacia e trasparenza delle azioni ad essi rivolte.

Il Piano di Attuazione Regionale della Garanzia Giovani prevede la realizzazione di diverse tipologie di percorsi, che si pongono la finalità di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Tali percorsi sono caratterizzati dall'utilizzo integrato di una serie di strumenti, il cui impiego sinergico intende concorrere alla finalità di ridurre il gap tra giovani e occupazione.

**Nel 2015 BPI Italia ha gestito 800 giovani, dei quali 450 sono stati presi in carico; 310 di loro hanno intrapreso un'esperienza di tirocinio, operando nelle provincie di Padova, Treviso, Vicenza, Verona.**

### Progetto DGR 840 del 14/05/2013 Regione Veneto

Scopo della Direttiva è favorire l'occupabilità di specifiche tipologie di Lavoratori che incontrano particolare difficoltà ad affermarsi nel mercato del lavoro, proponendo l'attuazione di avanzate politiche attive.

L'iniziativa si pone l'obiettivo di favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo di Lavoratori sospesi in CIGS o CIG in deroga, disoccupati di lunga durata o Lavoratori in mobilità, per sviluppare le competenze necessarie a rispondere ai fabbisogni professionali dell'attuale mercato del lavoro.

Sono 100 i Lavoratori che hanno aderito al progetto formativo, da aziende delle provincie di Vicenza, Padova Treviso Verona; sono prevalentemente disoccupati di lunga durata e Lavoratori in mobilità.

I settori di provenienza dei beneficiari: Ristorazione, Metalmeccanica, Commercio e Servizi, Turismo.

L'età anagrafica varia dai 21 anni ai 56 anni, si sono iscritti per il 25,5% gli over 50 e per il 43,1% gli over 45. Anche in merito il livello di scolarizzazione dei destinatari si evidenzia una certa eterogeneità.

Le tipologie di intervento previste sono le seguenti:

- Attività propedeutica, informazione, accoglienza e definizione del PAI (2 ore): l'attività, ha avuto come obiettivo quello d'informare i candidati sull'opportunità offerta, approfondire i loro obiettivi, definire il loro Piano di Azione Individuale, redigere il Patto di Servizio e sottoscriverlo.
- Ricerca attiva del Lavoro di gruppo (20 ore): sostenere e accompagnare i partecipanti nell'approccio al mercato del lavoro, promuovendone l'autonomia nell'individuare opportunità professionali attraverso laboratori in cui si proporranno contesti reali, per stimolare l'autopromozione presso le aziende del territorio.
- Ricerca attiva del Lavoro individuale (12 ore): sostenere e accompagnare i partecipanti nell'approccio al mercato del lavoro, promuovendone l'autonomia nell'individuare opportunità professionali attraverso laboratori in cui si proporranno contesti reali, per stimolare l'autopromozione presso le aziende del territorio.
- Tirocinio di inserimento e reinserimento lavorativo (336 ore): esperienza diretta presso aziende di eccellenza del territorio, alcune in forte espansione. Durante l'attività, altamente professionalizzante, saranno messe in pratica le competenze acquisite al fine di dare una concreta opportunità di inserimento al destinatario.
- Attività di formazione (160 ore): la formazione mira a preparare i partecipanti per affrontare l'esperienza dello stage, fornendo loro la preparazione teorica necessaria per svolgerlo al meglio, acquisendo nuove competenze e professionalità spendibili sul mercato del lavoro.

### Sintesi del progetto

|                      |                          |     |
|----------------------|--------------------------|-----|
| Numero Progetti      | 1                        |     |
| Numero Partner       | 100                      |     |
| Numero Lavoratori    | 100                      |     |
| Tipologia Lavoratori | Disoccupati lunga durata | 100 |

### Progetto DGR 787 del 14/05/2015 Regione Veneto

La finalità è quella di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti da situazioni di crisi aziendale di sviluppare ed aggiornare le proprie competenze ed abilità professionali, ridurre i rischi di obsolescenza professionale e di esclusione sociale, affrontare un rapido reinserimento professionale.

Gli obiettivi operativi sono quelli di sostenere i lavoratori di aziende che ricorrono ad accordi tra le parti sociali per la concessione di ammortizzatori sociali, anche in deroga, sottoscritti in sede istituzionale/aziendale in riferimento alla gestione di processi di riconversione aziendale, ristrutturazione e/o riorganizzazione produttiva, anche inerenti la riduzione degli orari di lavoro e/o riduzione del personale, mediante interventi di riqualificazione.

L'intervento previsto non rientra nell'ambito delle disposizioni comunitarie in materia di aiuti di stato. Le azioni mirano ad aumentare l'occupabilità dei lavoratori, rendendo l'intervento compatibile con gli art. 107 e 108 del Trattato CE sugli aiuti di stato.

Sono destinatari dei progetti di riqualificazione e outplacement le lavoratrici e i lavoratori in forza presso aziende con unità operative ubicate in Veneto interessati a provvedimenti di:

- CIGS per crisi aziendale;
- CIGS per procedure concorsuali/cessazione attività;
- CIGS per riconversione aziendale, ristrutturazione e riorganizzazione;
- CIG in deroga.

I destinatari degli interventi sono tenuti a possedere i requisiti di status occupazionale sopra indicati al momento della stipula dell'Accordo Sindacale previsto dalla presente Direttiva, e, conseguentemente, al momento della presentazione del progetto.

Qualora, in corso di svolgimento del progetto, il destinatario dovesse cambiare lo status occupazionale, passando, nello specifico, dallo status di occupato allo status di disoccupato, iscritto alle liste di mobilità, il requisito di ammissibilità al progetto viene comunque mantenuto e l'azione portata a termine.

Le tipologie di intervento previste sono le seguenti.

- **Attività propedeutica, informazione, accoglienza e definizione del PAI (2 ore):** l'attività, ha avuto come obiettivo quello d'informare i candidati sull'opportunità offerta, approfondire i loro obiettivi, definire il loro Piano di Azione Individuale, redigere il Patto di Servizio e sottoscriverlo.
- **Incontri di orientamento:** informazioni sul progetto e sulle opportunità di reimpiego.  
Impostazione del metodo di ricerca attiva del lavoro con la presentazione degli strumenti Conoscenza del mercato del lavoro e degli strumenti di autopromozione.
- **Attività di formazione:** mira a preparare i partecipanti per affrontare l'esperienza dello stage, fornendo loro la preparazione teorica necessaria per svolgerlo al meglio, acquisendo nuove competenze e professionalità spendibili sul mercato del lavoro.
- **Ricerca attiva del Lavoro individuale (12 ore):** sostenere e accompagnare i partecipanti nell'approccio al mercato del lavoro, promuovendone l'autonomia nell'individuare opportunità professionali attraverso laboratori in cui si proporranno contesti reali, per stimolare l'autopromozione presso le aziende del territorio.

### Sintesi del progetto

|                      |                          |    |
|----------------------|--------------------------|----|
| Numero Progetti      | 2                        |    |
| Numero Partner       | 4                        |    |
| Numero Lavoratori    | 40                       |    |
| Tipologia Lavoratori | CIGS per crisi aziendale | 40 |

### La sintesi della Regione Veneto

|                      |                           |     |
|----------------------|---------------------------|-----|
| Numero Progetti      | 27                        |     |
| Numero Partner       | 400                       |     |
| Numero Lavoratori    | 450                       |     |
| Tipologia Lavoratori | Disoccupati               | 55  |
|                      | Cassintegrati             | 40  |
|                      | Svantaggiati/discriminati | 20  |
|                      | Giovani < 29 anni         | 335 |

Il dettaglio sui Partner con i quali abbiamo collaborato per realizzare questo volume di attività:

- 4 Organizzazioni sindacali;
- 2 Associazioni di Categoria;
- 7 Province o Agenzie pubbliche;
- 10 Enti di formazione;
- 10 Associazioni;
- 367 Aziende Partner che hanno ospitato tirocini.

## 17) I progetti e le attività PAL: Piemonte

### Il progetto Azione 3 - Promozione e attuazione dei principi per le Pari opportunità - Provincia di Torino

Nel 2015 BPI Italia è stata partner di una ATI composta dai principali operatori per i servizi al lavoro, che

si è aggiudicata la gara di appalto per interventi di Politiche Attive finalizzate all'inserimento qualificato di 140 giovani donne e al reinserimento lavorativo di 90 donne adulte nella provincia di Torino.

Il progetto ha previsto l'erogazione di servizi di orientamento e la promozione di tirocini (c.d. Borsa lavoro) verso le imprese, attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi quali il video-curriculum.

BPI Italia ha gestito inoltre il coordinamento operativo tra i partner e i case-manager dedicati al progetto.

Le attività sono state realizzate presso i CPI della città di Torino, Chivasso, Chieri e Susa.

Le fasi del progetto:

- presa in carico e stipula del patto di servizio;
- definizione del Piano Azione Individuale (PAI): a) donne giovani (target 1) in cerca di inserimento qualificato con percorso di 30 ore; b) donne adulte (target 2) in reinserimento al lavoro con percorso di 60 ore;
- definizione del fabbisogno professionale e valutazione del livello di occupabilità;
- percorso di sviluppo di un videocurriculum personale;
- promozione verso le imprese di Tirocini (Borsa Lavoro).

BPI Italia ha gestito direttamente 45 persone per i 2 target previsti, raggiungendo l'obiettivo di promuovere un tirocinio per almeno il 50% di esse: sono state infatti inserite in tirocinio 22 persone

### **Progetto Bando Occupati a Rischio**

Il progetto è finalizzato a rafforzare le competenze e le capacità occupazionali dei soggetti a rischio di perdita del posto di lavoro, con particolare attenzione ai profili deboli sul mercato del lavoro.

La strategia adottata è basata sulla riqualificazione e reinserimento dei lavoratori tramite la realizzazione di interventi integrati di Politica Attiva, che prevedono azioni di orientamento, formazione, reinserimento lavorativo coerenti e misurati sul fabbisogno dell'utente e con una preventiva individuazione dei principali fabbisogni dei mercati locali del lavoro.

Destinatari sono i Lavoratori percettori di AA.SS. in CIGS e CIGD, con priorità per coloro che sono prossimi alla conclusione dell'ammortizzatore – ovvero già entrati nell'ultimo semestre di fruizione della Cassa Integrazione per le seguenti causali: a) procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione etc.); b) cessazione di attività.

Il percorso prevede la definizione del Patto di Servizio, stipulato presso il CPI territorialmente competente, e del Piano d'Azione Individuale contenente la pianificazione operativa dei servizi concordati in coerenza con quanto previsto dal Patto di Servizio.

La filiera dei servizi gestiti da BPI Italia comprende interventi mirati quali:

- orientamento professionale;
- consulenza orientativa;
- accompagnamento al lavoro;
- incontro domanda-offerta.

L'attività svolta ha coinvolto 86 Lavoratori, e al fine di favorire il loro reinserimento è stata effettuata una campagna di informazione presso le Imprese del territorio che ha portato al ricollocamento immediato di 4 di loro.

### **Progetto Bando Disoccupati**

Il progetto si basa sulla gestione di interventi per l'inserimento/reinserimento rivolti a persone disoccupate.

I servizi previsti nei progetti integrati si caratterizzano per modularità, flessibilità e personalizzazione, e sono definiti mediante il Piano di Azione Individuale in seguito alla firma del Patto di Servizio.

Il Patto di Servizio viene stipulato tra il lavoratore e il CPI territorialmente competente, rappresenta il

momento di adesione della persona al percorso e contiene gli impegni di reciproca responsabilità riferiti agli interventi di Politica attiva del lavoro che saranno successivamente definiti nel Piano di Azione Individuale in relazione al profilo di occupabilità del destinatario.

La filiera dei servizi gestiti da Bpi Italia comprende interventi mirati quali:

- orientamento professionale;
- consulenza orientativa;
- accompagnamento al lavoro;
- incontro domanda-offerta;
- accompagnamento in tirocinio, e monitoraggio durante il periodo in azienda.

Bpi Italia ha gestito 94 Lavoratori, ai quali sono stati erogati interventi di orientamento professionale e consulenza generale.

L'attività ha portato alla ricollocazione di 13 Lavoratori in un semestre, 2 inserimenti in tirocinio, di cui 1 ha portato all'assunzione del lavoratore al termine dello stesso.

### **Bando Filos Formazione**

Il progetto si basa sulla gestione di interventi di orientamento al lavoro e attività di ricerca attiva per disoccupati iscritti ad un Corso OSS organizzato dal partner Filos Formazione.

I servizi gestiti da Bpi Italia comprendono interventi mirati, sia individuali che di gruppo quali:

- orientamento professionale;
- consulenza orientativa;
- ricerca attiva del lavoro.

Bpi Italia ha gestito 8 utenti, ovvero la metà dei corsisti inseriti, ai quali sono stati erogati interventi di orientamento professionale e consulenza generale.

L'azione di ricerca attiva del lavoro è stata svolta prevedendo momenti individuali e di gruppo, ai quali sono seguiti momenti di promozione della persona nelle realtà Socio Sanitarie pubbliche e private del territorio.

L'attività ha portato alla ricollocazione immediata di 7 corsisti su 8, a meno di un mese dalla fine del Progetto.

### **Garanzia Giovani**

Garanzia Giovani (Youth Guarantee) è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. Prevede un programma di politiche attive del lavoro, costituito da percorsi di istruzione e formazione professionale e servizi di orientamento, inserimento lavorativo e/o tirocini.

I servizi gestiti da Bpi Italia comprendono interventi mirati, principalmente individuali, ma con possibilità di essere svolti anche in piccoli gruppi e che vengono definiti nella stesura del PAI:

- orientamento professionale;
- consulenza orientativa.

Bpi Italia ha gestito 94 giovani, nel periodo compreso tra maggio 2015 e settembre 2015: per 91 di questi è stato attivato un tirocinio, della durata minima di 3 mesi.

### **Progetto "O.R.A. – Occupazione in Rete ad Asti"**

Il bando P.I.S.U. Asti Ovest è un bando comunale per l'inserimento e il reinserimento al lavoro di soggetti svantaggiati residenti nel Comune di Asti.

Il Patto di Servizio viene stipulato tra il lavoratore e il CPI territorialmente competente, rappresenta il momento di adesione della persona al percorso e contiene gli impegni di reciproca responsabilità riferiti agli interventi di Politica Attiva del lavoro che saranno successivamente definiti nel Piano di Azione

Individuale in relazione al profilo di occupabilità del destinatario.

Il progetto integrato prevede sia attività di orientamento professionale e di ricerca attiva di lavoro, svolte sempre in modalità individuale, che la partecipazione a corsi di formazione, di gruppo per rinforzare/acquisire determinate competenze ritenute utili all'utente.

E' previsto inoltre l'accompagnamento in tirocinio presso aziende del territorio, per un impegno minimo di 30h settimanali: per tutta la durata del tirocinio, BPI gestisce attività di monitoraggio con l'utente e con l'azienda ospitante.

Gli utenti seguiti per l'intera durata del progetto sono stati 152, di cui 81 seguiti da BPI Italia. Sono stati avviati 70 a carico di BPI Italia, ovvero l'intera totalità degli utenti presi in carico, dopo gli abbandoni avvenuti nella fase di adesione al progetto.

### La sintesi della Regione Piemonte

|                      |                           |     |
|----------------------|---------------------------|-----|
| Numero Progetti      | 33                        |     |
| Numero Partner       | 55                        |     |
| Numero Lavoratori    | 408                       |     |
| Tipologia Lavoratori | Disoccupati               | 102 |
|                      | Cassintegrati             | 86  |
|                      | Svantaggiati/discriminati | 126 |
|                      | Giovani <29 anni          | 94  |

Il dettaglio sui Partner con i quali abbiamo collaborato per realizzare questo volume di attività:

- 4 Organizzazioni sindacali;
- 3 Associazioni di Categoria;
- 7 Province o Agenzie pubbliche;
- 31 Enti di formazione;
- 10 Associazioni.

## 18) I progetti e le attività PAL: Regione Emilia-Romagna

### Progetto "Sisma" Regione Emilia-Romagna"

Da gennaio a maggio 2015 è proseguito ed è stato portato a compimento il progetto denominato "Sisma" finanziato dalla Regione Emilia Romagna.

Obiettivo: un sistema di iniziative di sostegno ai territori colpiti dal sisma del maggio 2012.

Soggetti promotori ed attuatori: Obiettivo Lavoro Formazione e Bpi Italia, insieme ad altre società (Cesvip, Workopp, Cresme e Università di Ferrara) quali partner nelle attività di coordinamento e realizzazione dell'intervento.

Un progetto finalizzato a:

- introdurre elementi di nuove competenze ai lavoratori legate alla innovazione tecnologica, di prodotto e di processo nell'ambito edile;
- aiutare le aziende edili ad acquisire un pensiero strategico-organizzativo aperto alla internazionalizzazione;
- aiutare i lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro o già in stato di disoccupazione con adeguate azioni di orientamento, accompagnamento e supporto alla ricollocazione.

BPI Italia ha dato continuità alle seguenti attività.

### Formazione per la valorizzazione delle competenze (16 ore)

I Lavoratori in fase di cambiamento lavorativo, soprattutto in uscita da un Settore in crisi verso Settori diversi, devono comprendere che da un lato le competenze sono trasferibili (da un settore all'altro) ma

dall'altro devono essere implementate con la formazione.

#### **Attività individuale: Accompagnamento individuale e Assessment (4 ore)**

L'attività individuale è stata per molti uno spazio dedicato e protetto in cui comprendere meglio il contesto di crisi della propria impresa, la rischiosità del proprio posto di lavoro, le opportunità del progetto e quindi decidere di aderire o meno alle fasi successive.

#### **Formazione trasversale per il cambiamento (16 ore)**

Si è cercato di far riflettere le persone sul fatto che il cambiamento è una dimensione abituale della vita, che nel mercato del lavoro sarà sempre più frequente, che se ha risvolti di fatica offre anche opportunità di evoluzione.

#### **Accompagnamento al lavoro (55 ore)**

L'accompagnamento ha avuto due macro-contenuti: il trasferimento di tecniche per la ricerca del lavoro, la ricerca vera e propria in una concreta esplorazione del mercato e nel contatto con le imprese. L'accompagnamento è stato realizzato sia in gruppo (Job Club) che individualmente.

Importante attività, che è stata realizzata in back-office, è rappresentata dallo scouting delle opportunità di lavoro, che comprende sia la raccolta delle offerte sul web che la raccolta delle informazioni sulle posizioni scoperte nelle aziende, fatta sia direttamente presso le imprese che attraverso le Agenzie per il lavoro.

Gli operatori di Bpi Italia si sono poi attivati nella ricerca di opportunità di stage per tutti i partecipanti ai percorsi di formazione tecnica-professionale, progettati ed attuati da Obiettivo Lavoro Formazione.

#### **I numeri**

- **Accompagnamento individuale – Assessment (4 ore):** sono stati coinvolti ulteriori 14 lavoratori dell'impresa Unieco che hanno dichiarato interesse nei confronti del Progetto.
- **Formazione Trasversale competenze e cambiamento (16 ore):** sono state svolte ulteriori 2 edizioni corsuali nelle quali sono stati coinvolti 16 Lavoratori.
- **Accompagnamento al Lavoro (55 ore):** i consulenti di Bpi Italia hanno completato le prese in carico dei lavoratori supportando nella ricollocazione professionale un totale di 233 persone.

Oltre a questa attività, BPI Italia, come previsto dal Progetto approvato e finanziato dalla regione Emilia Romagna, ha progettato e realizzato un intervento di valutazione potenziale (Assessment Center) per 10 dipendenti di CMB Carpi aventi ruoli di responsabilità all'interno dell'impresa.

### **Progetto di Supporto all'inserimento lavorativo – Provincia di Modena**

Nel 2015 è proseguita l'attività di servizio presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Modena, finalizzata a supportare l'accoglienza, informazione, orientamento e supporto alla ricollocazione di persone iscritte alle liste di mobilità ai sensi della L.223/91 o in Cassa Integrazione Straordinaria (anche in deroga).

#### **Gli obiettivi del progetto:**

- assicurare efficaci modalità di sostegno alle categorie più a rischio sul mercato del lavoro locale;
- evitare la perdita di professionalità da parte di persone in situazione di difficoltà;
- attuare interventi di riqualificazione e riconversione rivolti agli utenti privilegiati del servizio;
- potenziare gli strumenti di intervento dei Servizi per l'impiego provinciali;
- implementare l'efficace integrazione tra misure e servizi di diversa natura.

Al 31/10/2015 – data di conclusione del progetto - sono state prese in carico e seguite fino a completamento delle azioni previste dal Progetto 185 persone

Per ogni persona è stato elaborato il bilancio di competenze, definito il progetto professionale, concertato il piano di azione finalizzato all'occupazione e sono stati attuati job club periodici al fine di sostenerli nella ricerca delle opportunità di lavoro.

**Attraverso attività di sportello presso i CPI provinciali, anche nel 2015 gli operatori di Bpi Italia hanno informato e orientato alcune migliaia di persone.**

### **Progetto di Supporto all'inserimento lavorativo – Provincia di Bologna**

Nel 2015 è proseguita e si è conclusa l'attività di servizio presso i Centri per l'Impiego di Bologna, San Giovanni in Persiceto e Minerbio (Provincia di Bologna), finalizzata a supportare l'attività di ricollocazione di persone iscritte alle liste di mobilità ai sensi della L.223/91. in Cassa Integrazione Straordinaria (anche in deroga) e over 45 in stato di disoccupazione di lunga durata. Il servizio si è concluso il 30 settembre 2015.

- 215 persone presso il CIP di Bologna;
- 130 persone presso il CIP di Minerbio;
- 70 persone presso il CIP di San Giovanni in Persiceto.

#### **Gli obiettivi del progetto:**

- assicurare efficaci modalità di sostegno alle categorie più a rischio sul mercato del lavoro locale;
- evitare la perdita di professionalità da parte di persone in situazione di difficoltà;
- attuare interventi di riqualificazione e riconversione rivolti agli utenti privilegiati del servizio;
- potenziare gli strumenti di intervento dei Servizi per l'impiego provinciali;
- implementare l'efficace integrazione tra misure e servizi di diversa natura.

### **Progetto Sirem – Provincia di Modena**

Nel mese di settembre 2015 si è avviato un progetto di orientamento e supporto alla ricollocazione professionale di lavoratori dell'impresa Sirem (azienda edile del gruppo Sicrea).

I beneficiari del servizio sono ex soci-lavoratori della ex Cooperativa Costruttori di Modena.

Mediante un'azione preliminare di informazione e accoglienza hanno aderito volontariamente al Progetto 100 persone che hanno svolto 2 ore di colloquio individuale finalizzato all'ascolto e comprensione delle esigenze e aspettative e all'orientamento professionale.

Oltre 80 persone hanno partecipato ad una delle 8 edizioni corsuali di 16 ore ciascuna realizzate al fine di consentire alle persone aderenti di formulare il proprio bilancio di competenze ed elaborare un piano di azione professionale.

Per favorire la partecipazione e ridurre i costi di frequenza all'attività, una edizione è stata realizzata a Roma e l'altra a Cassano allo Jonio. Al termine di questo primo intervento verranno individuati 37 lavoratori da coinvolgere nell'azione di supporto alla ricollocazione professionale che si svolgerà nei primi mesi del 2016.

### **Altri Progetti realizzati nella Regione Emilia-Romagna**

- Supporto alla gestione dei Servizi erogati dai Centri per l'Impiego della provincia di Piacenza;
- Servizio di supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo di disoccupati in condizione di povertà e svantaggio residenti nel comune di Parma;
- Realizzazione di tirocini nell'ambito del Progetto Garanzia Giovani;
- Acquisizione e realizzazione di 2 progetti di outplacement nell'ambito del mercato privato;
- Progettazione e realizzazione di un intervento di orientamento al mercato del lavoro per studenti di un istituto professionale alberghiero in provincia di Bologna.

### La sintesi della Regione Emilia-Romagna:

|                      |   |
|----------------------|---|
| Numero Progetti      | 10  |
| Numero Partner       | 6   |
| Numero Lavoratori    | 16.000  |
| Tipologia Lavoratori | Disoccupati   |
|                      | Cassa integrati (anche in deroga)                     |
|                      | Mobilità ai sensi della L.223/91                      |
|                      | Neo Diplomati /Neo Laureati                           |
|                      | Studenti  |
|                      | Persone in condizione di povertà assistite dal Comune |

Il dettaglio sui Partner e Province con i quali abbiamo collaborato per realizzare questo volume di attività:

- 3 Agenzie per il lavoro;
- 6 Province o Agenzie pubbliche;
- 1 Istituto Scolastico;
- 1 Comune;
- 3 Enti di formazione.

### 19) La “Carta Italiana per le Pari Opportunità e l’uguaglianza sul lavoro”

**Il Gruppo Obiettivo Lavoro aderisce alla “Carta Italiana per le Pari Opportunità e l’uguaglianza sul lavoro”.**

La Carta, lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali, non rappresenta soltanto un atto di equità e coesione sociale, ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell’impresa.

La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle Imprese impegnate da più tempo in materia.

La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità è lasciata alle Imprese aderenti, in funzione della loro situazione ed eventuali programmi già realizzati. Guidare con l’esempio è un elemento essenziale per il successo della Carta.

L’iniziativa italiana della Carta viene portata avanti sulla base di un ampio consenso nel mondo delle imprese e delle istituzioni pubbliche, e grazie all’impegno del Comitato Promotore e di un’ampia rete di aderenti e sostenitori.

### 20) Lo stile di lavoro a sostegno delle Pari Opportunità

Il lavoro femminile nel nostro Paese rimane molto distante dagli obiettivi di promozione fissati a Lisbona nel 2000 e rinnovati nel 2010, collocandoci in posizione estremamente critica nel contesto europeo.

Ciò si riflette in misura diretta sugli indicatori macro-economici del nostro Paese. Uno studio di Bankitalia parla di "giacimento di Pil potenziale": è quella quota di crescita in più che l'Italia potrebbe esprimere e che viene invece abbandonata in una "miniera nazionale" di risorse e di stimoli mai davvero sfruttata.

Il calcolo di Bankitalia: se raggiungessimo il traguardo fissato dal Trattato di Lisbona – un'occupazione femminile al 60 per cento - il nostro Prodotto interno lordo aumenterebbe del 7%. Un'elaborazione simile torna in uno studio di Confartigianato, dal titolo evocativo «Donne che resistono».

**Se l'Italia passasse dal dato attuale di occupazione femminile (46,1%) alla media dell'area Euro (58,1%) si produrrebbe un incremento del PIL pari a quello che abbiamo faticosamente accumulato in dodici anni dal 1998 al 2010.**

Sul terreno dell'occupazione al femminile, nei primi due anni della Crisi, l'attività di Obiettivo Lavoro ed il suo mercato di riferimento avevano prodotto una significativa e positiva correzione rispetto ai macro-trend: oltre 10 punti percentuali di differenziale rispetto all'occupazione maschile.

Nel 2015, per effetto della mutazione della domanda di mercato, si è confermato il segno negativo presentatosi nel triennio 2011-2014: il calo dell'occupabilità femminile riporta la situazione al periodo ante-2008.

Meno posti di lavoro a disposizione delle donne, forte frammentazione delle occasioni di occupazione, con missioni brevi e ripetute.

|                    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| I Lavoratori somm. | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
| Femmine            | 48,4% | 49,4% | 49,5% | 51,3% | 51,9% | 54,8% | 55,9% | 50,1% | 47,9% | 47,0% |
| Maschi             | 51,6% | 50,6% | 50,5% | 48,7% | 48,1% | 45,2% | 44,1% | 49,9% | 52,1% | 53,0% |
| Le Missioni        | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
| Femmine            | 57,9% | 55,0% | 56,9% | 59,6% | 59,7% | 61,3% | 61,1% | 53,8% | 52,0% | 51,3% |
| Maschi             | 42,1% | 45,0% | 43,1% | 40,4% | 40,3% | 38,7% | 38,9% | 46,2% | 48,0% | 48,7% |

## La Selezione è donna

In OL l'attività di ricerca e Selezione ha connotati di genere in larghissima maggioranza femminile: tale è l'86% del Personale dedicato a questa attività.

Questa caratteristica organizzativa corrisponde al ruolo affidato alla scelta dei Candidati nella filiera complessiva del servizio al Cliente.

Il colloquio di selezione, e più in generale il rapporto con i Candidati da avviare al lavoro, è uno dei luoghi per eccellenza dell'ascolto e della attenzione.

È allo stesso modo, secondo chi si occupa di selezione, uno dei luoghi del potere: quello di accompagnare una Persona verso la compiutezza di un suo diritto fondamentale.

È un luogo di un potere ancor più fondato sulle donne: se Obiettivo Lavoro è largamente femminile, la Selezione lo è ancora di più.

La Selezione è donna perché richiede sensibilità, pazienza, capacità di ascoltare, una empatia premurosa e materna.

È donna perché richiede ulteriori abilità sociali e di relazioni, in particolare molto lavoro di recall e di contatto operativo al telefono.

È donna anche perché è comunque una attività stabilizzata in ufficio, quindi di relativo minor impatto sui tempi del privato perché non richiede di norma viaggi o trasferte.

Un colloquio di selezione, da donna a donna, sulla base di un forte approccio etico e solidale, è costruito lungo alcune costanti che esprimono ed offrono qualità dell'attenzione ed altrettanta qualità nella

proposta di lavoro che ne scaturisce.

In un colloquio si mettono in fila ciò che una persona ha fatto, ciò che vorrebbe fare nel momento contingente, le sue aspirazioni più generali, ciò che il mercato in effetti offre, ciò che la selezionatrice ritiene che la persona possa fare.

Etico, spesso, è anche scoraggiare, indirizzare altrove la richiesta immediata: e questo è appunto l'orientamento.

È indispensabile impiegare il tempo necessario.

Un'Agenzia per il Lavoro non deve essere una sorta di "colloquificio", di stabilimento industriale dove vengono realizzati colloqui del tutto generici e seriali, impostati per sapere il minimo indispensabile e non per capire il massimo possibile.

Una donna si rivolge ad una Agenzia generalmente per il bisogno concreto ed immediato di lavorare, non per soddisfare un semplice e pur legittimo desiderio.

Scindere fra necessità ed aspirazioni, conciliarle per quanto possibile, ma comunque rispettarne la gerarchia, è il cuore del risultato di un buon colloquio.

Cosa dicono le donne che cercano lavoro, alle donne che le selezionano?

- "io non so perché non trovo lavoro";
- "dopo i 35 – 40 anni non mi accetta più nessuno";
- "in azienda preferiscono il maschio, per l'assunzione e per la carriera";
- "l'impresa non mi affida incarichi di responsabilità, il maschio è più cinico e la donna più materna";
- "ho figli piccoli che mi penalizzano in qualunque prospettiva";
- "io ho un doppio lavoro, quindi non posso lavorare su orari troppo estesi".

## L'impresa di offrire un buon lavoro

Il sistema produttivo italiano si regge sulle piccole e medie imprese.

La loro dimensione organizzativa è generalmente pensata "al maschile": gli orari, le riunioni, l'impostazione e l'organizzazione del lavoro sono pensati per un uomo che lavora e sul quale, quasi mai, grava l'organizzazione dei ritmi famigliari.

Trattando con le Imprese clienti, con imprenditori e responsabili del personale, accade spesso che a candidate donna non vengano fatte proposte di crescita per timore che non riescano a farsi carico della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata.

Accade spesso che le ricerche di personale vengano indirizzate sulla discriminante uomo / donna prima che sulla competenza.

Anche nel rapporto con l'Impresa cliente, spesso l'etica si trasforma in maieutica.

E anche in questa attività, in Obiettivo Lavoro, le donne operano in prima fila:

- la metà dei nostri Advisor, dedicati al rapporto con le Imprese clienti, è donna;
- le stesse Selezionatrici intervengono a più riprese durante la fase di erogazione di servizio all'Impresa.

Più di ogni altro rischio, quello da evitare e far evitare ad una donna è quello dello scoraggiamento nella ricerca di un lavoro stabile, regolare, tutelato e possibilmente di buona soddisfazione.

Questo scoraggiamento è infatti padre naturale del lavoro nero.

## Donne a colori: l'aspetto più delicato delle differenze

Obiettivo Lavoro nel 2015 ha offerto occasioni di occupazione a Persone che provengono da 125 Paesi diversi.

Tra esse, gli avviamenti al lavoro per le donne arrivano al 57,9% del totale (erano il 55,0% nel 2014, il 56,9% nel 2013, il 59,6% nel 2012, il 59,7% nel 2011, il 61,3% nel 2010, il 61,1% nel 2009, il 53,8% nel

2008, il 52,0% nel 2007, il 51,3% nel 2006)

Anche in piena crisi questo dato si conferma ad un livello molto elevato.

| Nascita | Sesso | Avviati 2015 | 2014    | 2013   | 2012   | 2011   | 2010   | 2009   | 2008   | 2007    | 2006   |
|---------|-------|--------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| Italia  | F     | 48.259       | 44.674  | 38.125 | 38.260 | 36.292 | 35.232 | 34.357 | 35.204 | 38.997  | 35.252 |
| Italia  | M     | 31.619       | 34.590  | 28.603 | 25.058 | 23.341 | 23.208 | 23.017 | 30.717 | 34.120  | 29.931 |
| Eestero | F     | 13.751       | 15.290  | 15.828 | 15.142 | 15.319 | 18.249 | 17.574 | 17.289 | 14.317  | 9.353  |
| Eestero | M     | 13.533       | 14.376  | 12.319 | 11.083 | 11.546 | 10.560 | 10.009 | 14.278 | 15.033  | 12.414 |
|         |       | 107.162      | 108.930 | 94.875 | 89.543 | 86.498 | 87.249 | 84.957 | 97.488 | 102.467 | 86.950 |

In maggioranza si tratta di persone già presenti in Italia; sono tuttavia in aumento quelle che compiono il passo impegnativo della emigrazione temporanea dal Paese d'origine.

Dall'Est Europa e dal Sud America arrivano in Italia cameriere, colf, badanti, ma anche infermiere in numero significativo: l'intero percorso dell'assistenza alla casa ed alla persona, la qualità di vita quotidiana di ammalati ed anziani, passa dalla loro mani e dalla loro esperienza.

Obiettivo Lavoro, in questo campo, ha sviluppato un modello trasparente che consente la tracciabilità dell'intero percorso a partire dalla ricerca, che viene fatta esclusivamente in collaborazione con Enti e Istituzioni pubbliche, fino alla prima selezione, che avviene nel Paese di origine alla presenza del Cliente, fino all'arrivo in Italia.

Ad ognuna delle Lavoratrici che provengono dall'Eestero assicuriamo vitto ed alloggio, in un contesto che possa riconoscere come proprio.

## 21) La tutela della Privacy

Obiettivo Lavoro gestisce correntemente una elevata quantità di dati personali, derivanti sia dai curriculum vitae ricevuti che da documenti e comportamenti relativi ai Lavoratori in Somministrazione.

Gli stessi dati vengono elaborati e gestiti sia dai Lavoratori Diretti che da alcuni Fornitori di servizi.

In ogni caso viene assicurata la piena tutela della riservatezza dei dati, sulla base di quanto disposto dalla Legge, attraverso le procedure e le attività dettagliate nel capitolo relativo allo Stakeholder "Lavoratori Diretti".



# Imprese

## 1) La composizione del portafoglio Clienti di Obiettivo Lavoro

- La composizione del portafoglio Clienti di Obiettivo Lavoro dipende da tre fattori distinti.
- **Il contesto normativo**, ossia la legislazione che presiede alle possibilità di intervento di una Agenzia nel mercato del lavoro. Nel 2015 l'azione del combinato disposto di Jobs Act e Legge di Stabilità ha costituito una innovazione dalle molteplici conseguenze, di ordine sia quantitativo che qualitativo.
- **Gli andamenti macro-economici e di mercato**, che definiscono in misura determinante la struttura e la segmentazione della domanda e dell'offerta. La crisi economica ha colpito soprattutto i settori industriali e le specializzazioni professionali di più basso livello, inducendo inoltre le Imprese ad abbreviare il proprio "orizzonte temporale" nella richiesta di Lavoratori.
- **La politica commerciale** scelta e percorsa da Obiettivo Lavoro. Nel nuovo scenario di mercato abbiamo accentuato l'attività nei Settori e sui profili professionali a maggiore specializzazione, in genere più rari sul mercato ma capaci di garantire missioni lavorative più estese nel tempo.

L'interrelazione tra questi fattori ha determinato il portafoglio Clienti 2015 e le sue dinamiche interne.

| Clienti  | 2015  |       | 2014  |       | 2013  |       | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Dal 1998 | 31    | 0,7%  | 31    | 0,8%  | 31    | 0,7%  | 35    | 53    | 56    | 69    | 101   | 104   | 109   |
| Dal 1999 | 56    | 1,3%  | 58    | 1,4%  | 58    | 1,4%  | 70    | 84    | 81    | 94    | 166   | 178   | 201   |
| Dal 2000 | 63    | 1,5%  | 65    | 1,6%  | 82    | 1,9%  | 97    | 108   | 109   | 125   | 200   | 241   | 247   |
| Dal 2001 | 87    | 2,0%  | 94    | 2,4%  | 119   | 2,8%  | 125   | 144   | 148   | 173   | 276   | 336   | 352   |
| Dal 2002 | 101   | 2,4%  | 99    | 2,5%  | 112   | 2,6%  | 131   | 155   | 153   | 197   | 338   | 394   | 463   |
| Dal 2003 | 60    | 1,5%  | 64    | 1,6%  | 73    | 1,7%  | 85    | 119   | 109   | 155   | 302   | 369   | 428   |
| Dal 2004 | 74    | 1,7%  | 90    | 2,2%  | 95    | 2,2%  | 112   | 141   | 146   | 160   | 336   | 441   | 553   |
| Dal 2005 | 82    | 1,9%  | 85    | 2,1%  | 103   | 2,4%  | 128   | 164   | 194   | 253   | 486   | 648   | 1.054 |
| Dal 2006 | 104   | 2,4%  | 106   | 2,7%  | 124   | 2,9%  | 146   | 218   | 268   | 334   | 843   | 1.371 | 2.625 |
| Dal 2007 | 134   | 3,2%  | 138   | 3,4%  | 164   | 3,9%  | 204   | 275   | 519   | 701   | 2.197 | 3.783 |       |
| Dal 2008 | 159   | 3,7%  | 164   | 4,2%  | 193   | 4,6%  | 245   | 371   | 688   | 1.264 | 4.503 |       |       |
| Dal 2009 | 152   | 3,6%  | 170   | 4,3%  | 245   | 5,8%  | 318   | 268   | 563   | 1.260 |       |       |       |
| Dal 2010 | 148   | 3,6%  | 182   | 4,6%  | 237   | 5,6%  | 330   | 524   | 1.239 |       |       |       |       |
| Dal 2011 | 211   | 5,0%  | 268   | 6,8%  | 439   | 10,4% | 759   | 1.682 |       |       |       |       |       |
| Dal 2012 | 321   | 7,6%  | 424   | 10,6% | 733   | 17,4% | 1.654 |       |       |       |       |       |       |
| Dal 2013 | 392   | 9,3%  | 676   | 16,9% | 1.428 | 33,7% |       |       |       |       |       |       |       |
| Dal 2014 | 597   | 14,1% | 1.274 | 31,9% |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Dal 2015 | 1.462 | 34,5% |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Totale   | 4.234 |       | 3.988 |       | 4.236 |       | 4.439 | 4.306 | 4.273 | 4.785 | 9.748 | 7.865 | 6.032 |

Anche il questo caso si conferma la "fidelizzazione triangolare" fra Agenzia, Impresa cliente e Lavoratore somministrato, la cifra prevalente nella dinamica di mercato 2015.

Da sette anni, quelli interessati completamente dalla Crisi, la numerosità del portafoglio Clienti si mantiene su livelli pressochè equivalenti.

All'interno di questa apparente continuità, tuttavia, si celano segnali di ripresa delle acquisizioni e del

turnover.

**L'effetto trascinamento dei Clienti acquisiti negli ultimi tre anni è sostanzialmente analogo, a livello numerico, ai livelli del 2014 e 2013 (1.310 contro 1.368 e 1.409 rispettivamente).**

L'incidenza percentuale cala leggermente per effetto dell'ampliamento del portafoglio complessivo.

Ciò segnala la dimensione della fidelizzazione ottenuta nel rapporto con le Imprese, grazie alla qualità del servizio, pur in un mercato di forte turbolenza ed instabilità.

Dai dati generali il 2015 si presenta con una struttura meno volatile della domanda rispetto al 2014, rivelando un inizio di virata verso il medio periodo o comunque sulla risoluzione di problematiche non di rado più strutturali che semplicemente emergenziali.

**La Somministrazione, che aveva governato in sicurezza la discesa, è stata poi incaricata di gestire il consolidamento, la tenuta ed eventuali piccoli segnali di pur frammentata ripresa.**

| Imprese ed avviamenti    | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ha generato 1 avviamento | 31,5% | 28,9% | 31,5% | 33,9% | 35,5% | 39,3% | 31,3% | 39,1% | 36,2% | 34,0% |
| Da 2 a 5 avviamenti      | 34,0% | 38,5% | 34,5% | 33,6% | 34,8% | 42,4% | 41,0% | 39,2% | 37,9% | 35,3% |
| Da 6 a 10 avviamenti     | 11,7% | 10,7% | 12,8% | 10,8% | 9,8%  | 7,8%  | 10,6% | 9,2%  | 10,3% | 11,4% |
| Oltre 10 avviamenti      | 22,8% | 21,9% | 21,2% | 21,7% | 19,9% | 10,5% | 17,1% | 12,5% | 15,6% | 19,4% |

Già ad una prima lettura la dimensione di domanda per singolo Cliente appare in evoluzione rispetto a quella del 2014.

Si potenzia l'incidenza delle due fasce estreme: quella che presenta un rapporto 1 a 1 fra Cliente e Lavoratore somministrato, quella che all'opposto è titolare di una domanda complessivamente elevata (ma comunque presentata in modo frammentato).

La fascia da 1 solo avviamento è popolata da 1.105 Imprese: un numero rilevante, pari ad un quarto dell'intero portafoglio Clienti.

La fascia da 2 a 5 avviamenti raggruppa 1.196 Imprese: fra esse, 538 ossia circa la metà ha generato 2 soli avviamenti, e in due distinte commesse.

All'opposto, la fascia oltre i 10 avviamenti comprende 801 Imprese, a loro volta titolari di una elevata frammentazione di domanda unitaria, spesso in rapporto 1 a 1 fra richiesta ed avviamento.

**In sintesi, siamo di fronte alla sostanziale continuità della forte frammentazione della domanda delle Imprese, che si mantiene tale anche nel 2015.**

Nel 2015, in definitiva, è continuato un significativo spostamento da costi fissi a costi variabili del Personale delle Imprese clienti.

Riguardo alla evoluzione della durata delle missioni di lavoro, gli ordini di considerazione sono due:

- **l'orizzonte economico/quantitativo** della missione, misurata in ore lavorate;
- **l'orizzonte temporale** della missione, misurato in giorni.

È necessario considerare questi due indicatori nel loro complesso, nella loro modulazione reciproca, per definire un quadro che non sia solo di ordine economico e nemmeno soltanto di ordine "sociologico".

- **Quanto a lungo gli garantisce copertura e sicurezza temporale?**
- **Quanto "rende" economicamente al Lavoratore una missione?**

**Nel 2015 l'incrocio degli indicatori che seguono attutisce in parte la perdurante criticità generale.**

| Durata media delle missioni (in giorni) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 2015                                    | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
| 50                                      | 75   | 63   | 64   | 70   | 93   | 90   | 93   | 94   | 101  |

| Durata media delle missioni (in ore lavorate) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 2015  | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
| 181   | 158  | 166  | 163  | 190  | 210  | 211  | 255  | 258  | 263  |

| Media ore lavorate per persona |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2015                           | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
| 694,2                          | 672,2 | 668,4 | 576,0 | 585,2 | 643,5 | 679,9 | 646,1 | 623,7 | 605,7 |

L'evoluzione rispetto al 2014:

- più 3,3% nel monte/ore annuo mediamente offerto;
- più 14,5% nella durata media in ore della singola missione;
- meno 33,3% della durata media in giorni della singola missione.

Lo scostamento in negativo della sicurezza economica, rappresentato dal monte/ore offerto, è completamente riassorbito e ribaltato.

Dal punto di vista della copertura in giorni/calendario la differenza rispetto a sette anni prima è molto sensibile.

La forte riduzione in giorni calendario della durata media della missione dipende, in sintesi, da un utilizzo in senso più strutturale e meno contingente della Somministrazione da parte delle Imprese. Infatti si accentuano nettamente i nastri orari elevati, ossia la concentrazione delle ore di lavoro in una minor estensione temporale:

- per effetto dell'aumento di missioni con orario full-time (+2.194 rispetto al 2014);
- per effetto dell'aumento delle missioni a part-time verticale (+ 6.834 rispetto al 2014).

Se vogliamo risalire al 2008, ultimo anno ante-crisi, la consistenza delle missioni si presenta con questi scostamenti:

- più 7,5% del monte/ore annuo;
- meno 29% della durata media in ore della singola missione;
- meno 46% della durata media in giorni della singola missione.

Scomponendo il portafoglio Clienti di Obiettivo Lavoro, si ritrovano particolarità significative fra singole Industry, con dinamiche anche parecchio differenti rispetto al 2014 e più in generale agli anni precedenti alla crisi.

In particolare, si comprende quale siano le Industry che più concorrono alla netta riduzione della durata media in giorni della missione: si tratta della Pubblica Amministrazione, che si dimezza toccando il minimo storico in OL, e dei Servizi che parimenti scende al minimo storico.

| Industry: durata media missioni (gg.) | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Metalmecanico                         | 128  | 110  | 114  | 100  | 91   | 100  | 97   | 96   | 94   | 83   |
| Servizi per le famiglie               | 114  | 119  | 165  | 160  | 106  | 114  | 157  | 180  | 173  | 171  |
| Sanità                                | 95   | 92   | 101  | 111  | 154  | 140  | 136  | 197  | 192  | 196  |
| Edilizia                              | 94   | 97   | 90   | 101  | 113  | 127  | 124  | 116  | 111  | 107  |
| Manifatturiero                        | 76   | 73   | 81   | 95   | 92   | 116  | 96   | 89   | 94   | 99   |
| Pubblica Amministrazione              | 75   | 152  | 98   | 127  | 101  | 102  | 138  | 90   | 122  | 146  |
| Agroalimentare                        | 73   | 77   | 86   | 65   | 94   | 94   | 81   | 83   | 84   | 58   |
| Commercio                             | 71   | 66   | 74   | 53   | 46   | 62   | 47   | 59   | 48   | 59   |
| Servizi                               | 15   | 35   | 14   | 16   | 19   | 18   | 17   | 20   | 23   | 30   |

## 2) La qualità dei Lavoratori in rapporto alle attese delle Imprese clienti

Per quantificare in modo semplice ed immediato la qualità del Personale in Somministrazione alle Imprese, un indicatore certo è quello della frequenza di chiusura anticipata del contratto dei Lavoratori.

| Chiusura anticipata del contratto | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2007  | 2006  |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Periodo di prova non superato     | 0,21% | 0,17% | 0,15% | 0,22% | 0,35% | 0,47% | 0,47% | 0,89% | 0,94% | 1,02% |
| Licenziamento                     | 0,05% | 0,21% | 0,23% | 0,27% | 0,33% | 0,27% | 0,41% | 0,64% | 0,36% | 0,33% |
| Dimissioni                        | 2,50% | 1,68% | 1,55% | 2,21% | 3,23% | 4,58% | 4,62% | 7,32% | 7,22% | 8,17% |

Il feedback che deriva dalle Imprese clienti si conferma come molto positivo, continuando nel trend di miglioramento che è una costante degli anni della crisi.

È al minimo storico – 0,26% - la somma delle due causali che indicano la non adeguatezza del candidato alla necessità dell'Impresa: mancato superamento del periodo di prova e licenziamento.

In generale siamo di fronte ad un livello di soddisfazione del Cliente riguardo al Candidato avviato al lavoro che è nettamente migliorato negli anni della Crisi.

L'incidenza delle dimissioni è in leggero aumento, sia in conseguenza di un miglior dinamismo del mercato sia soprattutto per effetto delle opportunità offerte da Jobs Act più Legge di Stabilità. Sono stati frequenti i casi di assunzione diretta del Lavoratore in somministrazione da parte dell'Impresa utilizzatrice, per poter fruire direttamente dello sgravio contributivo conseguente.

## 3) Il contenzioso relativo ai Lavoratori in Somministrazione

L'esistenza di un contenzioso formalizzato è indice di insoddisfazione marcata da parte di chi vi ricorre secondo modalità e canali previsti dai contratti di lavoro e dalle leggi. Può essere quindi attivato sia dal Lavoratore che dalla Impresa.

Nel 2015 abbiamo registrato 43 cause di lavoro (lo 0,03% sugli avviamenti in missione nell'anno), di cui oltre il 50% sono di appello.

Il livello di contenzioso conferma l'assestamento della tendenza degli anni precedenti: il dato si confronta con lo 0,03% del 2014, lo 0,05% del 2013, lo 0,09% del 2012, lo 0,11% del 2011 e 2010, lo 0,08% del 2009, lo 0,09% del 2008, lo 0,07% del 2007 e lo 0,05% del 2006).

L'incidenza delle casistiche rivela una prevalenza di contenzioso che nasce dall'impugnazione del contratto di Somministrazione sottoscritto tra l'Impresa utilizzatrice e OL (un contenzioso quindi attivato

dal Lavoratore), e diretto all'accertamento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Impresa utilizzatrice.

#### 4) La struttura di Obiettivo Lavoro all'estero

Le attività di Ricerca e Selezione indirizzate al mercato italiano sono condotte esclusivamente attraverso Società proprie o referenti istituzionali, senza alcun ricorso a soggetti terzi quali intermediari.

Nel 2015 Obiettivo Lavoro ha operato all'estero con proprie Società nei Paesi seguenti.

- **Romania:** a) OL Romania, Società autorizzata dal Ministero del Lavoro locale alla Ricerca e Selezione per l'estero e locale; rapporti con l'Ambasciata d'Italia e con la sede di Confindustria italiana a Bucarest; è stata raggiunta una significativa esperienza nella selezione di profili in ambito Business Process Outsourcing con grandi aziende. b) OL Group Temp, società specializzata nei servizi di somministrazione di personale con autorizzazione specifica del Ministero del lavoro.
- **Stati Uniti:** OL Group USA, società autorizzata dallo Stato dell'Indiana ad operare nel settore della somministrazione e ricerca e selezione di personale, ha sviluppato una particolare specializzazione nel settore del "Manufacturing".
- **Perù:** OL in Perù conferma la nostra ampia presenza attraverso le 5 Società: OL Los Andes, attiva nella ricerca e Selezione e nelle attività di servizi alle imprese, OL Perù dedicata esclusivamente alla attività di somministrazione di lavoro, OL Seguridad dedicata alla vigilanza privata non armata, OL Servicios Amazonicos dedicata ai nostri clienti nella zona amazonica, Servicios Medioambientales dedicata al trasporto e smaltimento di rifiuti industriali, Alfa y Omega dedicata alla consulenza in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### La Selezione all'estero con il Cliente

Obiettivo Lavoro cura particolarmente i percorsi di recruiting transnazionale di profili rari e specializzati per il mercato del lavoro Italiano, seguendo al meglio il servizio al Cliente e rispettando i meccanismi regolatori legislativi sulla immigrazione e il rispetto della parità retributiva.

Il servizio prevede l'assistenza al cliente in loco, e successivamente le pratiche di ingresso in Italia e di comunicazione delle operazioni di espatrio nel Paese di origine.

La durata media di questa fase finale "sul campo" è di 2/3 giorni, durante i quali il Cliente può conoscere e valutare di persona le capacità e competenze dei candidati attraverso una serie di prove tecniche programmate insieme all'Agenzia.

#### 5) I servizi di esplorazione di mercato internazionale per le aziende Italiane

Obiettivo Lavoro ha lanciato nel 2013 un nuovo servizio di consulenza per le aziende italiane che intendono aprire nuovi mercati: esplorazione di mercato in Perù.

Tale servizio prende spunto dalla profonda conoscenza che il Gruppo OL ha del mercato peruviano, e dalla analoghe competenze in diritto commerciale e normativa sulle esportazioni.

Il servizio, nato sulla necessità di alcuni clienti di OL in Italia, ha come scopo l'analisi del settore di riferimento della azienda cliente e l'organizzazione della missione commerciale in loco per poter incontrare aziende partner e potenziali clienti interessati ad acquistare i beni e servizi del nostro cliente Italiano.

#### 6) La Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2008

Obiettivo Lavoro ha conseguito la Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2000 il 20 dicembre 2002, una fra le prime Agenzie per il Lavoro a ottenere questo standing.

La Certificazione ha rappresentato l'occasione per sviluppare un'organizzazione aziendale sempre più

orientata ai principi di gestione della qualità, intesa in rapporto al mercato e alle sue attese come un livello di servizio efficiente, efficace e flessibile.

Nel 2007 si è concluso positivamente il **passaggio dal Sistema Gestione Qualità (SGQ) al Sistema Gestione Integrato (SGI)**, che comprende la gestione della Qualità e della Certificazione SA 8000.

Nel 2009, inoltre, si è esteso il campo di applicazione del SGI anche alla certificazione ambientale, UNI EN ISO 14001:2004, acquisita da Obiettivo Lavoro Spa.

**I Sistemi sono stati successivamente ricertificati positivamente, così come è stato ritenuto conforme il passaggio alla 9001 del 2008 per tutte le società del Gruppo OL certificate.**

A tal fine, si è proceduto nel tempo a una revisione complessiva del Manuale SGI e delle Procedure aziendali che sono presidiate e aggiornate in relazione alle modifiche organizzative e dei processi di erogazione del servizio.

La parte documentale è stata arricchita da nuove procedure, riguardanti i requisiti SA 8000 e ISO 14001: le più significative sono quelle relative alla gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza e gestione degli impatti ambientali con particolare attenzione alla riduzione dei consumi energetici.

Nel 2015 è stata certificata sulla Qualità la Società del Gruppo OL "Merito Srl", ed in ragione di questo è stata integrata la documentazione di sistema quale il Manuale SGI e le relative Procedure di Sistema, mentre è stato redatto un Albo delle procedure operative ad hoc dedicato a questa Società.

Le verifiche ispettive effettuate sulla rete delle filiali nel corso del 2014 e del 2015 hanno evidenziato che il sistema di controllo è adeguatamente presidiato e restituiscono un dato di generale conformità della Rete al Sistema Gestione Integrato.

La programmazione delle verifiche è stata realizzata dalla "Struttura di Compliance aziendale e Internal audit", attraverso una metodologia di audit integrati, volta a monitorare contestualmente le conformità del Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale), del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e del Codice Privacy.

Gli Audit hanno interessato anche le Società controllate certificate ISO 9001 ed SA8000: Intempo - OL Formazione - BPI-Italia e Merito (certificata ISO 9001 in data 25/02/2015).

Nella tabella che segue, sono evidenziate le attività complessive degli audit condotti nel Gruppo OL, sono considerate anche le attività di verifica svolte dagli Enti Certificatori.

Il dato generale evidenzia un'attività di audit ampia e costante, che nell'ultimo quadriennio ha garantito la verifica dell'intera rete delle filiali; oltre ad evidenziare come, a distanza di diversi anni dalla prima certificazione, i processi di verifica interni ed esterni siano entrati a far parte, a tutti gli effetti, della cultura aziendale.

| Quadro sinottico audit      | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Obiettivo Lavoro - Intempo  | 46   | 20   | 36   | 69   |
| Obiettivo Lavoro Formazione | 5    | 5    | 6    | 7    |
| BPI-OLT-M-Palamito          | 11   | 18   | 8    |      |
| Merito                      | 2    |      |      |      |
| Totale                      | 64   | 43   | 50   | 76   |

# Lavoratori diretti

## 1) Un approccio in progress al mercato e al territorio

Premesso che l'attuale contesto economico è inquadrabile, con qualche ottimismo, come quello "post grande crisi", caratterizzato da una limitata disponibilità di risorse da parte delle imprese, è stato mantenuto un dimensionamento generale di presenza territoriale in linea con il 2014.

Per un confronto a perimetro di servizio omogeneo rispetto agli anni precedenti, è **quindi necessario continuare a prendere in considerazione l'aggregato societario OL Group + Obiettivo Lavoro + BPI Italia.**

Il 2015 è stato gestito con un organico di dipendenti diretti, con contratto a tempo indeterminato e determinato, sostanzialmente in linea con l'anno precedente: **da 621 a 629 Persone.**

In questo valore sono comprese 72 Persone con contratto di collaborazione (42 in ambito Politiche Attive, 17 su EXPO 2015, 13 su progetti speciali).

A fine anno si è intervenuti sull'organico di Bpi Italia, che già nel 2014 era risultata sovradimensionata rispetto alla complessa situazione del mercato italiano del lavoro in particolare per i servizi di outplacement.

La messa in sicurezza della Società, con la finalità di presidio del mercato di riferimento, caratterizzato da forte competitività nei contesti regionali e nazionale e da andamenti fortemente altalenanti, con difficile mix del mercato pubblico e del mercato privato, e volta ad una miglior efficienza dell'assetto societario complessivo, risulta ad oggi in linea con gli obiettivi di business e coerente con le necessità del mercato di riferimento.

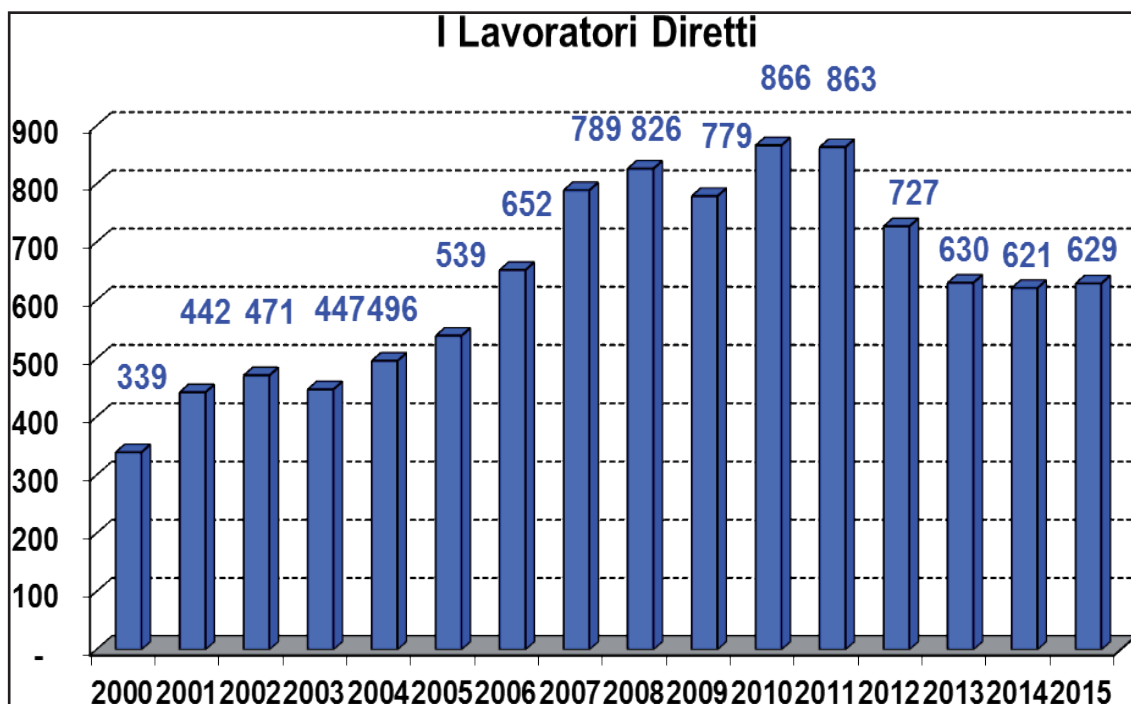
Le uscite di personale, oltre che per il normale turnover, sono state gestite nel rispetto di quanto concordato con le Organizzazioni Sindacali, attraverso l'accordo siglato il 3 dicembre 2014, analogamente ai precedenti accordi del 2012 e del 2013 per le altre Società del Gruppo OL.

È stato definito un Piano Incentivi ad adesione volontaria che, come unico criterio di scelta, ha visto la non opposizione al licenziamento. A quanti hanno optato per questa soluzione, oltre all'incentivo monetario riconosciuto, sono stati garantiti i requisiti per l'iscrizione alle liste di mobilità e il supporto per la richiesta dell'ASpl fino ad aprile 2015 (sostituisce la precedente indennità di disoccupazione), come previsto dalle norme vigenti; la procedura si è conclusa ad aprile 2015.

Altre uscite di Personale, oltre al normale turnover, sono state gestite con alcuni accordi individuali che hanno ricollocato i titolari di alcune funzioni all'interno del Gruppo OL, nel rispetto della vocazione di business di ciascuna Società, per un totale di 9 persone in entrata sull'Agenzia per il lavoro e 15 in uscita da BPI, dei quali 4 persone legate ad appalto della Provincia di Piacenza conclusosi ad ottobre 2015 così come 2 cessazioni legate alla chiusura del progetto Expo Milano 2015.

La dinamica dell'organico di Obiettivo Lavoro, nel suo complesso, è stata decisamente corretta dalla innovazione di servizio conseguente alla crisi, che ha raccolto le buone opportunità aperte dalle misure previste dal cosiddetto Jobs Act.

Tra queste spiccano i numeri delle stabilizzazioni a tempo indeterminato di 76 persone, confermate in organico a tempo indeterminato a tutele crescenti secondo quanto previsto dell'art. 1 c. 1 D. Lgs. 23/2015.

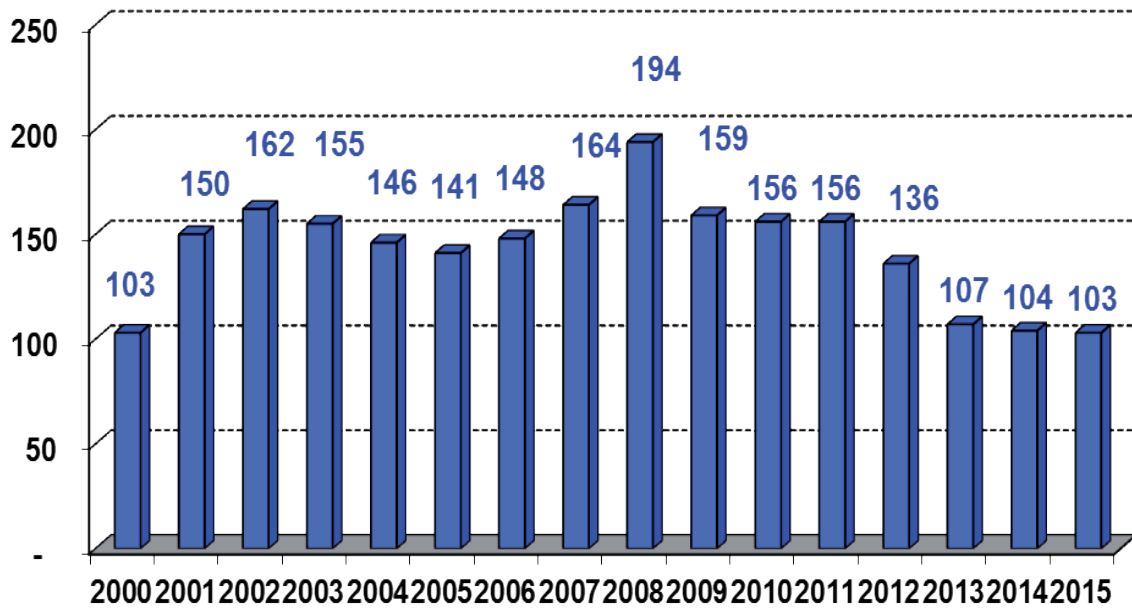


**Crisi, opportunità ed innovazione** sono stati gli elementi costitutivi di un nuovo approccio al mercato, alla domanda proveniente sia dalle Imprese che dai Lavoratori, grazie alla capacità di intervento nelle aree di mercato aperte anche dagli interventi normativi più recenti in tema di mercato del lavoro e misure di risposta ai lunghi anni di crisi.

Il numero delle Filiali è rimasto in linea con la presenza dell'anno precedente, a quota **103 strutture**, riqualificando ed ampliando 6 unità e chiudendone 1.

Abbiamo impostato un miglior livello di ospitalità per le attività di counseling, orientamento, bilancio di competenze e più in generale **per l'attenzione particolare da riservare ai Lavoratori in fase di crisi occupazionale**, per i quali l'entrata in Agenzia avviene a seguito di un evento traumatico quale è la perdita del lavoro.

## Le Filiali



L'evoluzione negli anni dell'organico medio di Filiale:

- nel 2003: 2,2 Persone;
- nel 2006: 3,7 Persone;
- nel 2007: 4,1 Persone;
- nel 2008: 3,7 Persone;
- nel 2009: 4,9 Persone (comprendendo gli specialisti dedicati alle Politiche Attive del Lavoro);
- nel 2010: 5,5 Persone (calcolate con lo stesso criterio);
- nel 2011: 5,5 Persone (calcolate con lo stesso criterio);
- nel 2012: 6,4 Persone (calcolate con lo stesso criterio);
- nel 2013: 5,9 Persone (calcolate con lo stesso criterio);
- nel 2014: 5,9 Persone (calcolate con lo stesso criterio).
- **Nel 2015: 6,1 Persone (calcolate con lo stesso criterio).**

## 2) Chi sono i Lavoratori Diretti di Obiettivo Lavoro

La stratificazione per fasce d'età e livello di scolarità testimonia di un 2015 che conferma lo standard nel livello di qualificazione dello staff OL.

| I Lav. Diretti | 2015       | %    | 2014       | %    | 2013       | %    | 2012       | %    | 2011       | 2010       | 2009       | 2008       | 2007       | 2006       |
|----------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Femmine        | 396        | 71,1 | 404        | 71,2 | 404        | 70,9 | 434        | 71,3 | 508        | 471        | 488        | 565        | 530        | 438        |
| Maschi         | 161        | 28,9 | 163        | 28,8 | 166        | 29,1 | 175        | 28,7 | 211        | 206        | 216        | 261        | 259        | 214        |
| <b>Totale</b>  | <b>557</b> |      | <b>567</b> |      | <b>570</b> |      | <b>609</b> |      | <b>719</b> | <b>677</b> | <b>704</b> | <b>826</b> | <b>789</b> | <b>652</b> |
| Età > 20       | 0          | 0    | 0          | 0    | 0          | 0    | 0          | 0    | 0          | 0          | 0          | 0          | 1          | 0          |
| Età 21 – 30    | 91         | 16,3 | 33         | 5,9  | 33         | 5,7  | 54         | 8,8  | 70         | 91         | 138        | 189        | 245        | 161        |
| Età 31 – 40    | 212        | 38   | 288        | 50,8 | 312        | 54,8 | 349        | 57,3 | 431        | 403        | 404        | 462        | 403        | 357        |
| Età 41 – 50    | 183        | 32,8 | 181        | 31,9 | 163        | 28,6 | 141        | 23,1 | 156        | 128        | 111        | 119        | 97         | 92         |
| Età 51 – 60    | 59         | 10,4 | 60         | 10,6 | 54         | 9,5  | 58         | 9,5  | 53         | 51         | 48         | 52         | 41         | 40         |
| Età > 60       | 14         | 2,5  | 5          | 0,8  | 8          | 1,4  | 7          | 1,1  | 9          | 4          | 3          | 4          | 2          | 2          |

|               |     |      |     |      |     |      |     |      |     |     |     |     |     |     |
|---------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Lic. Media    | 9   | 1,6  | 6   | 1,0  | 12  | 2,1  | 13  | 2,1  | 14  | 15  | 18  | 17  | 16  | 17  |
| Dipl. M. sup. | 218 | 39,2 | 232 | 40,9 | 231 | 40,6 | 247 | 41,7 | 296 | 293 | 309 | 341 | 347 | 304 |
| Laurea        | 330 | 59,2 | 329 | 58,1 | 327 | 57,3 | 333 | 56,1 | 409 | 369 | 377 | 468 | 426 | 331 |

|             |     |      |     |      |     |      |     |      |     |     |     |     |     |     |
|-------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Naz. ita.   | 555 | 99,6 | 566 | 99,8 | 569 | 99,8 | 608 | 99,8 | 717 | 676 | 701 | 823 | 784 | 637 |
| Naz. estera | 2   | 0,4  | 1   | 0,2  | 1   | 0,2  | 1   | 0,2  | 2   | 1   | 3   | 3   | 5   | 15  |

Lo staff di OL si mantiene quindi in linea con l'anno precedente, con una piccola flessione di poche unità, dovuta in parte alle uscite da BPI Italia a seguito della procedura di mobilità che ha visto l'uscita nel 2015 di 7 persone, come sopra descritto.

| Le dinamiche                             | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Assunzioni                               | 73   | 55   | 48   | 51   | 141  | 43   | 16   | 180  | 245  | 207  |
| Cessazioni                               | 54   | 48   | 101  | 148  | 94   | 66   | 112  | 170  | 107  | 95   |
| (di cui contratti a termine in scadenza) | 21   | 19   | 28   | 38   | 39   | 10   | 61   | 99   | 44   | 32   |

| Inserimenti - Rete territoriale | 2015      | 2014      | 2013      | 2012      | 2011       | 2010      | 2009     | 2008       | 2007       | 2006       |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|------------|------------|------------|
| Advisor (Serv. Commerciale)     | 24        | 22        | 19        | 26        | 72         | 15        | 1        | 49         | 92         | 51         |
| Operation (Ric. Selez. Gest.)   | 48        | 33        | 27        | 23        | 49         | 21        | 7        | 122        | 135        | 140        |
| Posizioni di Staff              | 1         | 0         | 2         | 0         | 0          | 0         | 0        | 0          | 0          | 0          |
| <b>Totale</b>                   | <b>73</b> | <b>55</b> | <b>48</b> | <b>49</b> | <b>121</b> | <b>36</b> | <b>8</b> | <b>171</b> | <b>227</b> | <b>191</b> |

La Rete Advisor comprende gli specialisti nella relazione commerciale e di servizio con l'Impresa Cliente. La Rete Operations garantisce i servizi di Ricerca, Selezione, Gestione amministrativa e supporto organizzativo generale.

## 3) La Formazione: il programma per i Lavoratori Diretti

Nel corso del 2015 il Gruppo Obiettivo Lavoro ha mantenuto costanti l'attenzione e l'investimento in attività formative rivolte al personale.

Le iniziative formative sono state concepite nell'ottica di valorizzare le competenze professionali e so-

stenere lo sviluppo di conoscenze al fine di supportare il lavoro quotidiano per il conseguimento dei risultati di business.

| Formazione del Personale Diretto |        |        |        |        |        |        |        |        |       |       |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| Anno                             | 2015   | 2014   | 2013   | 2012   | 2011   | 2010   | 2009   | 2008   | 2007  | 2006  |
| Ore                              | 11.468 | 11.323 | 14.711 | 19.479 | 14.214 | 18.590 | 16.509 | 10.740 | 5.381 | 7.043 |

## Le linee-guida del programma di Formazione per il Personale Diretto

- Sviluppare e consolidare le competenze al fine di migliorare il livello della performance professionale.
- Fornire un costante aggiornamento professionale attraverso la presentazione delle novità in termini di servizi, procedure interne e gestionali.
- Rafforzare le competenze informatiche e linguistiche.
- Garantire la formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente.

### La metodologia

#### Aula:

È il metodo classico di formazione.

Prevede la presenza di uno o più docenti esterni che conducono i partecipanti all'apprendimento di concetti tramite lezione frontale unitamente ad esercitazioni.

#### Workshop:

È la modalità dell' "aula-laboratorio": i contenuti trattati sono strettamente operativi e legati alla gestione del «quotidiano».

Prevede solitamente la presenza di uno o più referenti aziendali nelle vesti di docenti interni.

#### On-line:

È il metodo che si basa sull'erogazione di contenuti «a distanza».

Consente di raggiungere numeri allargati di partecipanti.

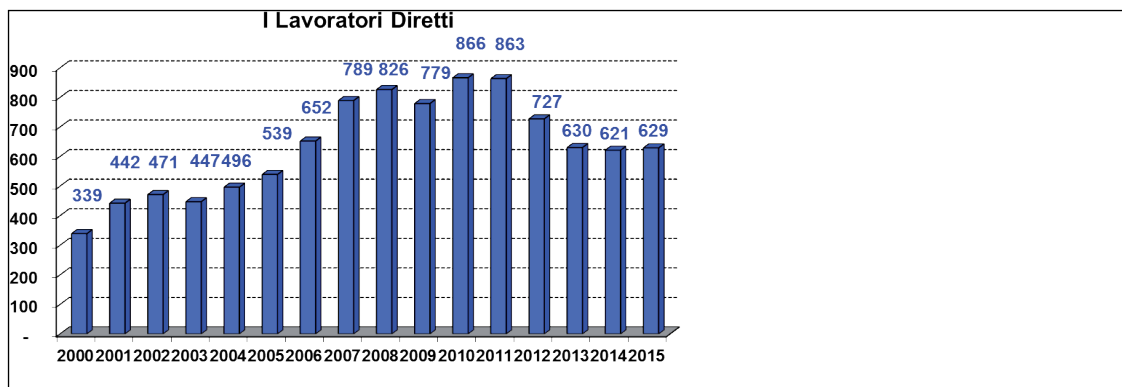
#### Outdoor:

È la modalità che propone l'apprendimento attraverso l'uso di metafore e la sperimentazione di attività pratico-ludiche in contesti nuovi e distanti dalla realtà professionale quotidiana.

L'esperienza prevede inoltre momenti di debriefing sulle attività sperimentate per trasferire nel contesto lavorativo i comportamenti messi in atto e le emozioni vissute.

#### On the job:

«Apprendere lavorando»: è la modalità che prevede l'affiancamento a figure esperte nell'ambito di attività progettuali/realizzative.



**La Formazione manageriale:** riguarda l'ambito delle competenze strategiche e gestionali del team dirigente/manageriale. Sono stati realizzati percorsi presso Business School italiane ed internazionali con la finalità di consolidare le diverse competenze manageriali funzionali alla gestione d'impresa.

**La Formazione Cross-Skills:** riguarda l'ambito delle competenze trasversali. Si tratta di competenze non riferibili a job specifici ma applicabili in contesti, situazioni e compiti diversi tra loro. Elenchiamo di seguito le principali iniziative realizzate nel 2015.

- **Programma Manager**

Un percorso formativo a cadenza periodica realizzato nel corso di circa 9 mesi focalizzato sui temi del problem solving e della presa di decisioni.

La metodologia ha previsto l'alternanza tra interventi d'aula e coaching di gruppo condotti da consulenti specializzati in formazione manageriale.

Oltre a ciò sono stati coinvolti alcuni "testimonial" che hanno condiviso con i partecipanti la propria esperienza in base agli argomenti trattati in aula.

- **Social media per il Business**

Interventi formativi centrati sull'utilizzo dei principali Social Network quali strumenti a supporto delle attività di business development e di recruiting candidati.

- **Relazione con il Cliente**

Un programma formativo in cui sono state fornite metodologie e tecniche per stabilire e mantenere relazioni efficaci con il Cliente.

Il programma ha alternato momenti di lezione tradizionale e role playing.

- **La telefonata di successo**

Interventi formativi "one to one" sul tema della "cold call" (telefonata commerciale "a freddo") calendarizzati nel corso di circa 3 mesi coinvolgendo tutte le figure commerciali di Obiettivo Lavoro. Si è trattato di un programma di follow up dei contenuti già affrontati con sessioni d'aula nel 2014 al fine di "allenare" e richiamare gli argomenti più rilevanti precedentemente proposti.

- **Sviluppo della Creatività**

Intervento in "outdoor" centrato sui temi della creatività, del pensiero laterale e delle dinamiche di un gruppo creativo. Sono stati utilizzati giochi di espressione corporea e teatro terapia per mostrare come affrontare i problemi con un atteggiamento diverso, creare entusiasmo e uscire dagli schemi ordinari.

- **Agile Project Management**

Un percorso articolato in più moduli d'aula che ha esplorato i punti chiave della metodologia Agile quale approccio innovativo per la gestione di progetti aziendali.

In particolare sono stati proposti strumenti e pratiche della metodologia Agile al fine di promuoverne l'applicazione nell'ambito del proprio contesto professionale.

**La Formazione di Mestiere:** riguarda l'ambito tecnico/ specialistico; si tratta di competenze e conoscenze strettamente legate ai contenuti del ruolo ricoperto dal partecipante.

- **Mondo Lavoro**

Al fine di presentare le novità introdotte dalla Legge di Stabilità e dal Jobs Act in termini di gestione del personale, è stato ideato il nuovo format dell' Interview Training, "Intervista Formazione" che ha previsto la realizzazione di un video reportage con protagonisti alcuni referenti aziendali intervistati da una "reporter".

Il video è stato divulgato online ed ha coinvolto oltre 400 partecipanti di diverse società del Gruppo Obiettivo Lavoro.

- **Politiche Attive: nuovi scenari**

Interventi d'aula realizzati con il contributo di consulenti qualificati in materia di "politiche attive per il lavoro". Sono state illustrate le novità introdotte dal decreto legislativo 150/2015 (riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive), in attuazione del Jobs Act.

- **Fondi Interprofessionali**

Una serie di workshop mirati a consolidare la conoscenza dei principali fondi interprofessionali con focus sulle regole di funzionamento e sui metodi/procedure di monitoraggio/rendicontazione.

- **Web e Social Media Marketing**

Laboratorio formativo che attraverso l'approccio del "learning by doing", ha permesso ai partecipanti di "allenarsi" nell'utilizzo dei principali strumenti di Web Marketing e Communication.

- **Economics**

Workshop finalizzati all'approfondimento dei processi aziendali in materia di Contabilità e Controllo di Gestione ed al consolidamento delle capacità di lettura ed interpretazione dei principali dati economici, patrimoniali e finanziari.

- **Gestionali aziendali**

Una serie di workshop mirati a consolidare la conoscenza dei gestionali in uso e a presentarne le novità introdotte.

## **La Formazione informatica**

- **Excel**

Interventi d'aula progettati sulla base delle specifiche esigenze emerse tramite assessment iniziale condotto su tutti i partecipanti.

I corsi hanno consentito di esaminare le principali funzionalità di Excel, alternando contenuti teorici ad esercitazioni pratiche.

- **Comunicazione Visiva**

Una serie di giornate di formazione d'aula per approfondire gli elementi di comunicazione visiva e di grafica quali aspetti strategici di una presentazione efficace.

## **La Formazione linguistica**

- **Lingua Inglese**

Pacchetti formativi one to one di Business English svolti con docenti madrelingua.

**La Formazione obbligatoria:** è stata svolta in maniera continuativa nel corso dell'anno ed ha coinvolto il personale delle diverse società del Gruppo Obiettivo Lavoro.

Inoltre, in termini di tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro, sono state condotte le visite mediche periodiche come previsto dalla normativa vigente.

- **Salute e Sicurezza per ambiente ufficio (D.lgs 81/08):** formazione su tematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

- **Preposti alla sicurezza (D.lgs. 81/08):** sono stati coinvolti i Preposti nominati dall'Azienda.

- **Addetti antincendio a rischio medio e basso (D.M. 10 marzo 1998):** sono stati coinvolti gli Addetti antincendio nominati dall'Azienda.

- **Addetti primo soccorso a rischio medio e basso (D.M. 10 marzo 1998):** sono stati coinvolti gli Addetti primo soccorso nominati dall'Azienda.

- **Formazione Apprendisti:** programma formativo per il personale assunto con contratto di Apprendistato (formazione trasversale e professionalizzante/di mestiere).

## 8) Le iniziative di sostegno alle Pari Opportunità

Obiettivo Lavoro si conferma negli anni come una Società dai **tratti fortemente femminili: il 71,1% è rappresentato da donne**: anche nel settimo anno della crisi generale tiene il numero complessivo di donne al lavoro e un elevato livello percentuale sulla collettività dei lavoratori.

La loro età media si colloca fra i 30 e i 35 anni: la grandissima maggioranza di loro ha avuto o avrà figli a breve.

Lo stesso scenario di vita privata, in verità, vale “pro quota” per i colleghi maschi, anche loro in età staticamente da paternità.

L’attività quotidiana di una Agenzia può realizzare significativi risultati, a condizione che esistano convinzione, capacità, costanza e coerenza complessiva.

Per marcare una linea di frattura positiva con lo status quo, Obiettivo Lavoro ha deliberato già nel 2006 un provvedimento di notevole valore simbolico, e di non trascurabile impatto economico.

**È proseguito anche nel 2015 l’erogazione a titolo di liberalità dell’importo di 500 Euro ai dipendenti che, nel corso dell’anno, sono diventati madri o padri**, quale condizione di miglior favore e segno concreto di supporto alla maternità e paternità.

L’erogazione è avvenuta in corso d’anno, dietro comunicazione dell’avvenuta nascita.

Questo provvedimento, che è del tutto originale nel panorama del Settore, si presenta con un triplo valore: quello simbolico, quello economico e quello – niente affatto scontato – di equiparazione di maternità e paternità, a ribadire che le pari opportunità vengono considerate e tutelate nella loro piena sostanza.

| Bonus maternità - paternità | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Femmine                     | 24   | 21   | 30   | 37   | 71   | 39   | 44   | 34   | 33   | 23   |
| Maschi                      | 8    | 8    | 4    | 10   | 35   | 11   | 11   | 19   | 6    | 8    |
| Totale                      | 32   | 29   | 34   | 47   | 106  | 50   | 55   | 53   | 39   | 31   |

## 9) Innovazione ed impatto ambientale: la mobilità secondo Obiettivo Lavoro

Il 2015 è stato il settimo anno di applicazione del sistema di formazione, incentivazione e controllo finalizzati al risparmio energetico, una policy che abbiamo chiamato “Allunghiamo i nostri chilometri”.

I risultati: dopo l’anno di lancio, concluso con ottimi risultati, **il 2015 ha confermato il trend di miglioramento continuo nel livello di efficienza alla guida**, misurato in km/litro percorsi, dimostrando che la tensione al risparmio è diventata parte del metodo corrente di lavoro.

### I principi del sistema di incentivi

Abbiamo scelto di favorire il miglioramento dei comportamenti personali alla guida, in nome della responsabilità, della sicurezza, dell’ambiente.

Il nuovo sistema incentivante coinvolge **tutti gli assegnatari di auto aziendale**, sulla base di due principi:

- chi consuma di meno, a parità di chilometri percorsi, viene premiato;
- viene riconosciuta mutualità di beneficio fra Azienda e Lavoratore, riguardo al risparmio generato dai comportamenti “virtuosi”.

## Le basi tecniche del sistema di incentivi

Il parco auto di Obiettivo Lavoro è suddiviso in 3 fasce alle quali corrispondono diversi modelli di auto.: Grazie alla collaborazione della Redazione tecnica di "Quattroruote" è stato individuato il livello ottimale di consumo, derivante:

- dalla prova su strada di ogni specifico modello realizzata dal mensile;
- dalla combinazione (ognuno con incidenza 33,3%) del consumo urbano, extraurbano su statale, extraurbano in autostrada.

Questo livello di consumo ritenuto ottimale è quindi in grado di rappresentare le più diverse condizioni, di utilizzo o di orografia territoriale, che si possano correntemente presentare ad un assegnatario di auto aziendale..

## Il funzionamento del sistema di incentivi

È stata avviata dal 1 gennaio 2009 la rilevazione del consumo di ciascun assegnatario di auto aziendale.. Vengono in questo modo individuati i livelli di percorrenza di ciascun Lavoratore (misurati in Km/litro). Questo calcolo è quindi del tutto indipendente dal numero di chilometri percorsi.

A conclusione della rilevazione:

- a quanti hanno superato la "soglia Quattroruote" viene riconosciuto in busta paga il 50% del valore del carburante risparmiato;
- il rimanente 50% del risparmio generato viene portato a riduzione dei costi aziendali.

| Flotta OL       | 2015      | 2014      | 2013      | 2012      | 2011      | 2010      | 2009      | 2015/2009 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Km percorsi     | 4.368.417 | 4.077.707 | 4.424.924 | 4.610.063 | 4.769.993 | 4.836.040 | 3.797.141 | 15,0%     |
| Litri consumati | 248.531   | 240.130   | 267.056   | 283.517   | 289.739   | 291.764   | 239.653   | 3,7%      |

Dopo 5 anni di riduzione del numero di km percorsi, il dato torna a salire per effetto dell'aumento di attività di servizio al Cliente, che interessa in genere località non raggiungibili se non con l'utilizzo del mezzo privato.

Aumenta nettamente, infatti, la percorrenza media dei mezzi: 29.122 km contro i 24.417 del 2014 e i 27.829 del 2013.

**Nei sette anni di Policy si rileva un sostanziale miglioramento dell'efficienza alla guida:** l'incremento di litri utilizzati è inferiore all'incremento di km percorsi.

L'efficienza alla guida e la sua evoluzione negli anni:

| Percorrenza media | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  | 2010  | 2009  | 2008  | 2015 vs 2008 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Km/litro          | 17,58 | 16,98 | 16,56 | 16,26 | 16,46 | 16,57 | 15,84 | 13,21 | + 33,1%      |

L'estensione della capacità di risparmiare carburante è stata significativa, e si è consolidata negli anni. Rispetto al 2008, anno non governato da alcuna Policy di contenimento dei consumi, il miglioramento è netto: **+ 33,1% di km percorsi con un litro di carburante.**

Il risultato complessivo non è stato frutto di un picco di performance da parte di pochi, ma della responsabilità diffusa tra i titolari di auto aziendale.

Sono stati quindi centrati e migliorati i tre obiettivi del sistema di incentivi:

- valorizzare e premiare l'utilizzo responsabile delle risorse aziendali;
- ridurre l'impatto ambientale derivante dalla nostra attività;
- contenere i costi di gestione e migliorare la redditività aziendale.

Il sistema di incentivi si inserisce in una policy più ampia, che intende sviluppare una mobilità delle Persone compatibile con la tutela ambientale e allo stesso tempo adeguata al livello di servizio da garantire alle Imprese.

**“Allunghiamo i nostri chilometri” è un obiettivo che si inserisce a pieno titolo nella nuova “economia della conoscenza” perseguita dal vertice di Lisbona.**

- Far muovere le idee, e allo stesso tempo
- far muovere le Persone, garantendo quindi l’apporto del Capitale umano al valore economico e sociale sono i due fattori di generazione del valore che l’attività di Obiettivo Lavoro deve garantire ai propri Clienti.

Ci collochiamo in sintonia con il documento di aggiornamento dell’iter di Lisbona, rilasciato l’11 dicembre 2007 dal presidente Barroso, che ha scritto:

“All’Europa si presenta una occasione unica di trasformarsi in una economia creativa, moderna, innovativa e a bassa emissione di carbonio”.

Partnership, consulenza, “fare insieme” nella gestione e nello sviluppo richiedono la vicinanza e l’incontro “fisico”, oltre che lo scambio per altra via di informazioni, idee e progetti.

Su questo si basa il nostro stile di lavoro, uno stile da preservare anche in periodo di contrazione economica generale.

**Abbiamo scelto di percorrere più strada, e non meno chilometri**, lasciando spazio al massimo impegno commerciale e di servizio nei confronti dei Clienti e del mercato.

## 10) La tutela della Privacy: la policy e le attività

Il 1 gennaio 2004 è entrato in vigore il D.Lgs n. 196/03, denominato “Codice in materia di protezione dei dati personali” che introduce nuove garanzie in materia di privacy, e sostituisce la precedente normativa (Legge 675/96).

Obiettivo Lavoro gestisce correntemente una significativa quantità di dati personali, che provengono sia dai curriculum vitae consegnati all’Agenzia che dai documenti e comportamenti relativi ai Lavoratori, sia Diretti che in Somministrazione.

La Società si è pertanto adeguata ai numerosi e complessi adempimenti previsti dal DLgs 196/03 , adottando le più ampie misure di sicurezza volte a garantire i diritti dei Candidati e Lavoratori in materia di trattamento dei loro dati personali.

Obiettivo Lavoro garantisce la massima fruibilità di tutta la documentazione operativa necessaria a mantenere la conformità a quanto indicato dal DLgs 196/03 (Codice Privacy): la gestione della procedura di evasione delle domande di cui all’art. 7 DLgs 196/03 (Codice Privacy), le eventuali difformità rispetto alla corretta applicazione della normativa e tutte le informative rivolte ai diversi interessati (Candidati, Lavoratori, Imprese, Fornitori), il vademecum Privacy che contiene le procedure operative rivolte agli incaricati del trattamento dei dati.

Le informative privacy rivolte a Candidati e Lavoratori sono inoltre sempre disponibili sul sito internet della Società.

Nel corso degli anni OL ha inoltre assicurato la funzione di “Responsabile privacy” quale riferimento interno ed esterno all’azienda, a garanzia dell’attività di consulenza e di controllo costante della corretta applicazione della normativa e delle istanze degli interessati al trattamento dei dati.

# Comunità

## 1) La Fondazione Obiettivo Lavoro al quarto anno di attività

La Fondazione Obiettivo Lavoro costituisce l'evoluzione naturale della missione sociale della Agenzia e del Gruppo, introducendo uno strumento ed una modalità di investimento e di rapporto che qualifica e specializza gli investimenti in favore della Comunità e dei suoi diversi attori.

Sui temi del lavoro, della responsabilità sociale, della sussidiarietà, la Fondazione esprime l'impegno delle forze dell'economia sociale nella ricerca, nella promozione, nella diffusione delle buone pratiche.

La Fondazione nasce dall'incontro dei mondi e delle iniziative di Legacoop e Compagnia delle Opere, gli stessi che hanno ispirato e contribuito a fondare e sostenere le attività del Gruppo Obiettivo Lavoro.

Le finalità della Fondazione sono esclusivamente di studio e diffusione della conoscenza.

### Obiettivi

Dallo Statuto della Fondazione.

“La Fondazione non ha finalità di lucro e si propone di:

1) promuovere e sviluppare conoscenza, ricerca universitaria, formazione e cultura sul mercato del lavoro e occupazione, quali, ad esempio: mercati del lavoro territoriali, mercati di specifiche figure professionali, la mobilità geografica, anche internazionale, del lavoro, le politiche occupazionali regionali e di diversi paesi, le azioni rivolte all'occupazione di figure svantaggiate; tutto ciò a mero titolo esemplificativo e non esaustivo;

2) promuovere e sostenere iniziative che abbiano lo scopo di sviluppare e migliorare il lavoro e l'occupazione, in particolare delle figure più svantaggiate nel mercato del lavoro, quali, a titolo esemplificativo: azioni positive per l'occupazione dei giovani e delle donne, azioni per la promozione di innovazione nel mondo del lavoro, azioni rivolte alla creazione e alla promozione di nuove cooperative, in particolare di giovani e di altre figure svantaggiate sul mercato del lavoro in Italia e all'estero;

3) promuovere e sostenere iniziative rivolte alla diffusione di buone pratiche di responsabilità sociale in particolare attraverso il finanziamento della ricerca di base e applicata sulla responsabilità sociale favorendo il contributo italiano alla comunità scientifica nazionale ed internazionale attive su questo tema;

4) promuovere e sostenere iniziative rivolte alla diffusione di buone pratiche di sussidiarietà in particolare attraverso il finanziamento della ricerca di base e applicata sulla sussidiarietà favorendo il contributo italiano alla comunità scientifica nazionale ed internazionale attive su questo tema.”

## 2) Fondazione OL: il IV Rapporto sul mercato del lavoro

Il 25 novembre 2015 è stato presentato a Roma il quarto “**Rapporto sul mercato del lavoro**”, sviluppato in collaborazione con la Fondazione per la Sussidiarietà, ed attraverso il gruppo di ricerca del CRISP – Centro di Ricerca Interuniversitario per i Servizi di Pubblica utilità dell'Università Milano-Bicocca.

Alla presentazione, tenuta presso il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, è intervenuto

to il **Ministro Maurizio Martina**, che ha concesso il proprio patrocinio alla ricerca.

Nell'anno di Expo 2015, il Rapporto è stato focalizzato sul comparto agro-alimentare, analizzando l'intera filiera dalla produzione al consumo finale, sia in termini di occupazione corrente che di prospettive a breve-medio periodo.

Abbiamo confermato **l'approccio scientifico che distingue il Rapporto dalla sua nascita, una metodologia del tutto originale nel nostro Paese: si tratta dell'unica ricerca che prenda in considerazione i flussi che determinano gli stock.**

Si sono individuati ed analizzati cioè gli elementi dinamici che sfuggono di norma alla conoscenza di Istituzioni e Media circa i comportamenti delle Persone e delle Imprese.

Sono stati analizzati dati derivanti dalle statistiche ufficiali, dati di flusso di alcune Regioni italiane e dati derivanti da specifiche organizzazioni per comprendere le dinamiche correnti e quelle prevedibili; inoltre sono state realizzate indagini ed interviste su campioni di imprese per ricavare anche aspetti di carattere qualitativo.

Il Rapporto sul Mercato del Lavoro ci offre la conferma scientifica dei fattori che quotidianamente Obiettivo Lavoro, insieme alle altre Agenzie per il lavoro, si trova ad affrontare nel gestire il rapporto tra domanda ed offerta di occupazione al tempo della Crisi.

Da ormai quattro anni pieni, nel nostro settore vengono praticate due linee alternative tra loro: appiattirsi sul decadimento quantitativo e qualitativo, oppure investire in qualità, innovazione, forza immaginativa del futuro.

- **Il comparto agroalimentare negli anni della crisi**

Il comparto agroalimentare italiano ha senza dubbio giovato dei riflettori accesi dall'Expo Milano 2015, dedicato al tema "Nutrire il pianeta, energia per la vita", sul mondo delle sue imprese, sui loro problemi e sulle loro risorse, mondo che tanta parte ha, e può ancora avere, nello sviluppo dell'occupazione del nostro Paese.

Si tratta di un **settore molto vasto di cui fanno parte l'agricoltura e le sue articolazioni (produzioni vegetali e animali, caccia e servizi connessi; silvicoltura e utilizzo di aree forestali; pesca e acquacoltura); le industrie alimentari delle bevande e del tabacco; il relativo commercio, all'ingrosso e al dettaglio; i servizi di alloggio e di ristorazione.**

Nell'ambito dei problemi planetari trattati all'Expo, lo sguardo alla situazione italiana dell'agroalimentare proposto dal presente Rapporto, ha permesso di scoprire qualcosa di inedito per i più.

Com'è noto, la crisi economica ha fortemente segnato il mercato del lavoro di molti Paesi appartenenti all'Unione Europea, specialmente quello italiano, comportando sia un generale innalzamento dei tassi di disoccupazione, sia un aumento dei tempi di ricerca del lavoro e, in ultima analisi, della quota di disoccupati di lunga durata.

Quel che è meno noto invece, è che **le imprese della filiera agroalimentare italiana, seppur non immuni dalla crisi, sono riuscite, ampliando la gamma di prodotti e servizi offerti e puntando sulla qualità, ad essere competitive sui nuovi mercati globali e nel contempo a ridurre gli effetti della crisi rispetto ad altri settori economici.**

**Gli occupati in Italia tra 2014 e 2008 sono calati di circa un milione (-4%),** numero sostanzialmente dovuto al drammatico calo nei comparti manifatturiero (-612mila unità) e delle costruzioni (-396mila unità). Solo i servizi hanno incrementato gli occupati, specialmente nei comparti delle Attività professionali e artistiche (congiuntamente +370mila occupati nei sei anni).

**Le imprese della filiera agroalimentare italiana nel periodo 2008-2014 hanno avuto una perdita di occupati pari a -97 mila unità con un valore percentuale pari a -2%.** In particolare l'agricoltura, e spe-

cialmente il comparto legato alle produzioni vegetali, ha perso circa 55mila occupati (-5.8%), mentre in controtendenza gli altri due comparti (Silvicoltura e pesca) che hanno addirittura aumentato il numero di occupati.

Rispetto agli altri comparti della filiera agroalimentare, tra luci ed ombre si trova il settore del commercio, in special modo all'ingrosso, che ha bruciato dal 2008 più di 65mila unità nei recenti anni, mentre il settore delle industrie alimentari sembra aver limitato i danni (-15mila occupati).

Un trend completamente diverso ha riguardato il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, cresciuto di 70mila occupati (+5.3%) anche durante il periodo più recente.

- **L'andamento economico delle imprese: sviluppo e innovazione sostenibile**

Il comparto dell'agroalimentare italiano nel suo insieme rappresenta al 2014 il 5,5% degli occupati (due terzi nell'agricoltura e un terzo nella produzione industriale di alimenti e bevande) e il 6,9% delle unità di lavoro del Paese.

Se si registrano esiti altalenanti per l'agricoltura tradizionale, che non sembra essere ancora tornata ai livelli pre-crisi, le evidenze empiriche mostrate nel presente volume sottolineano che l'Italia ha acquisito la leadership europea per capacità di creazione di valore aggiunto per ettaro e numero di produttori biologici, ponendosi inoltre in cima alle classifiche mondiali per valore esportato di una dozzina di produzioni.

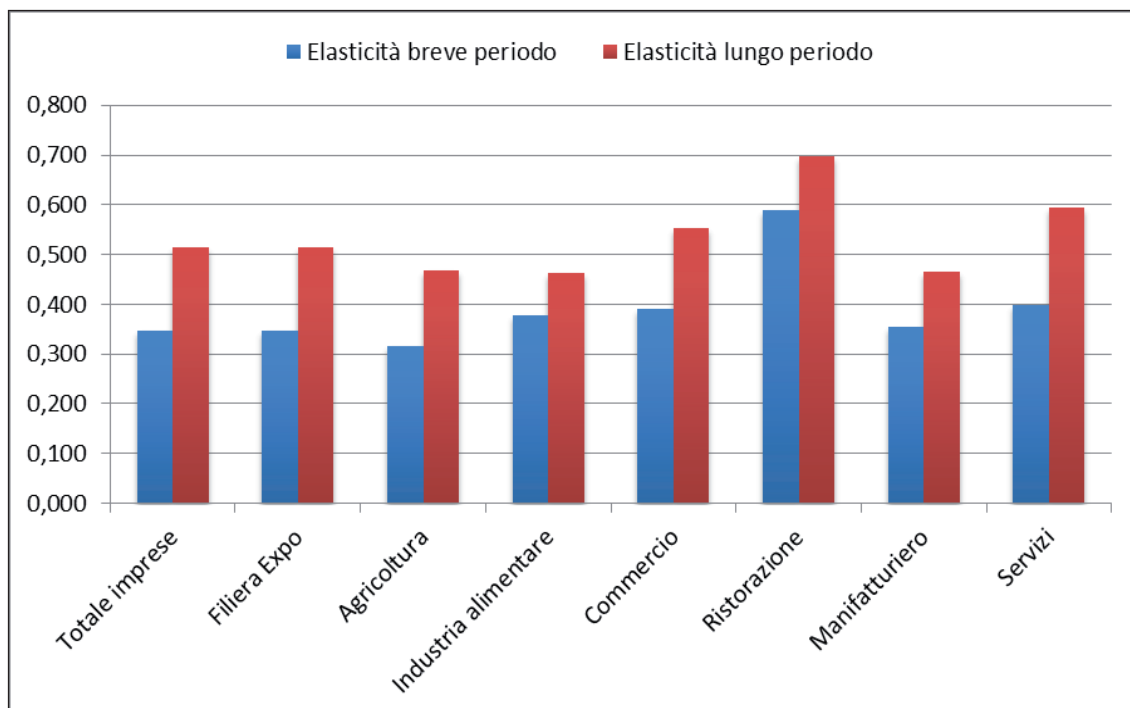
Anche nei settori legati alla commercializzazione, specie quella all'ingrosso e nella ristorazione, si osservano decisi aumenti di valore aggiunto nel lungo periodo .

**Attraverso l'analisi dei bilanci si evidenzia come le imprese appartenenti alla filiera dell'agro-alimentare, caratterizzate storicamente da inferiori indicatori di efficienza e di redditività, negli anni post-crisi mostrano ROI, ROE e profitti positivi, superiori alle altre imprese.**

La recente crescita del comparto è trainata in particolare dalle esportazioni extra-UE, mentre le aspettative di una ripresa del settore per i prossimi anni sono affidate all'effetto di Expo e alle esportazioni della componente a maggior valore aggiunto del settore (high quality).

La ricerca ha stimato l'elasticità dell'occupazione rispetto all'output, ovvero quanto risponde l'occupazione delle imprese a fronte di variazioni nel fatturato. Complessivamente le imprese italiane sono caratterizzate da una elasticità media piuttosto bassa (0.34), sensibilmente inferiore rispetto alle stime effettuate in altri paesi.

Il basso valore del coefficiente può essere imputato a diversi fattori tra cui il fatto che il periodo di stima si riferisca agli anni della crisi, ma anche alla elevata rigidità, soprattutto in uscita, del mercato del lavoro italiano, che rende le imprese molto prudenti nell'incrementare l'occupazione a fronte di aumenti di fatturato.



La figura mostra i valori dell'elasticità di breve e lungo periodo stimate per tutto il campione e per sottogruppi. Nel suo complesso la filiera agro-alimentare è caratterizzata da una elasticità della occupazione pressoché identica a quella del campione aggregato.

Questo perché la filiera rappresenta imprese di tutti i principali settori.

Nel manifatturiero colpisce la maggiore elasticità delle imprese del settore alimentare.

Queste imprese nell'analisi di bilancio erano caratterizzate da indici di efficienza piuttosto alti, ovvero già impiegano in modo ottimale i fattori di produzione, lavoro incluso.

La maggiore elasticità dell'occupazione può essere ricondotta alla maggiore efficienza e in questo caso le aspettative positive di una ripresa del settore trainata dall'Expo e di una crescita delle esportazioni della componente a maggior valore aggiunto del settore (high quality) lasciano intravedere prospettive positive nei prossimi anni.

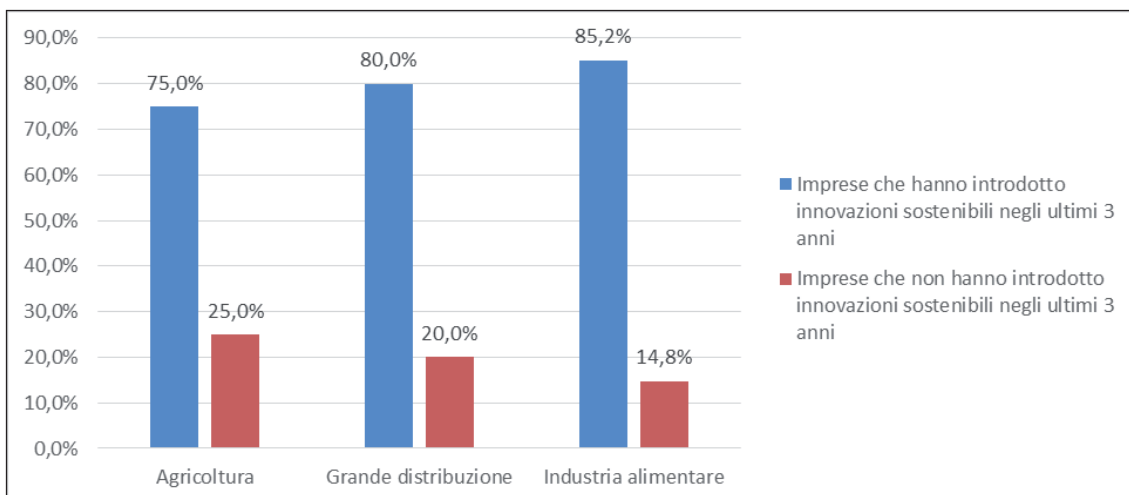
- **A cosa si deve la ripresa?**

Il Rapporto mette in luce, tra vari fattori responsabili, in particolare l'innovazione sostenibile, vale a dire quell'insieme di cambiamenti nei processi produttivi capaci contemporaneamente di migliorare l'efficienza e l'efficacia e nello stesso tempo di rispettare l'ambiente in tutti i suoi aspetti.

Si può parlare di riscoperta moderna del modo di produrre il cibo fatto di rotazione delle culture, di attenzione all'equilibrio idrogeologico, di non spreco degli alimenti da cui è nata l'agricoltura italiana a partire dal Medioevo.

Dall'indagine effettuata su un campione di aziende della filiera emerge che **l'80% delle imprese ha realizzato innovazioni di prodotto e/o di processo tese a migliorarne congiuntamente le performance economiche, il rispetto dell'ambiente e la vita sociale e che il 97% delle stesse intende introdurre innovazioni sostenibili nei prossimi tre anni.**

Nella tabella che segue è rappresentata la quota di imprese che hanno introdotto/non hanno introdotto innovazioni sostenibili negli ultimi 3 anni, per settore di attività economica.

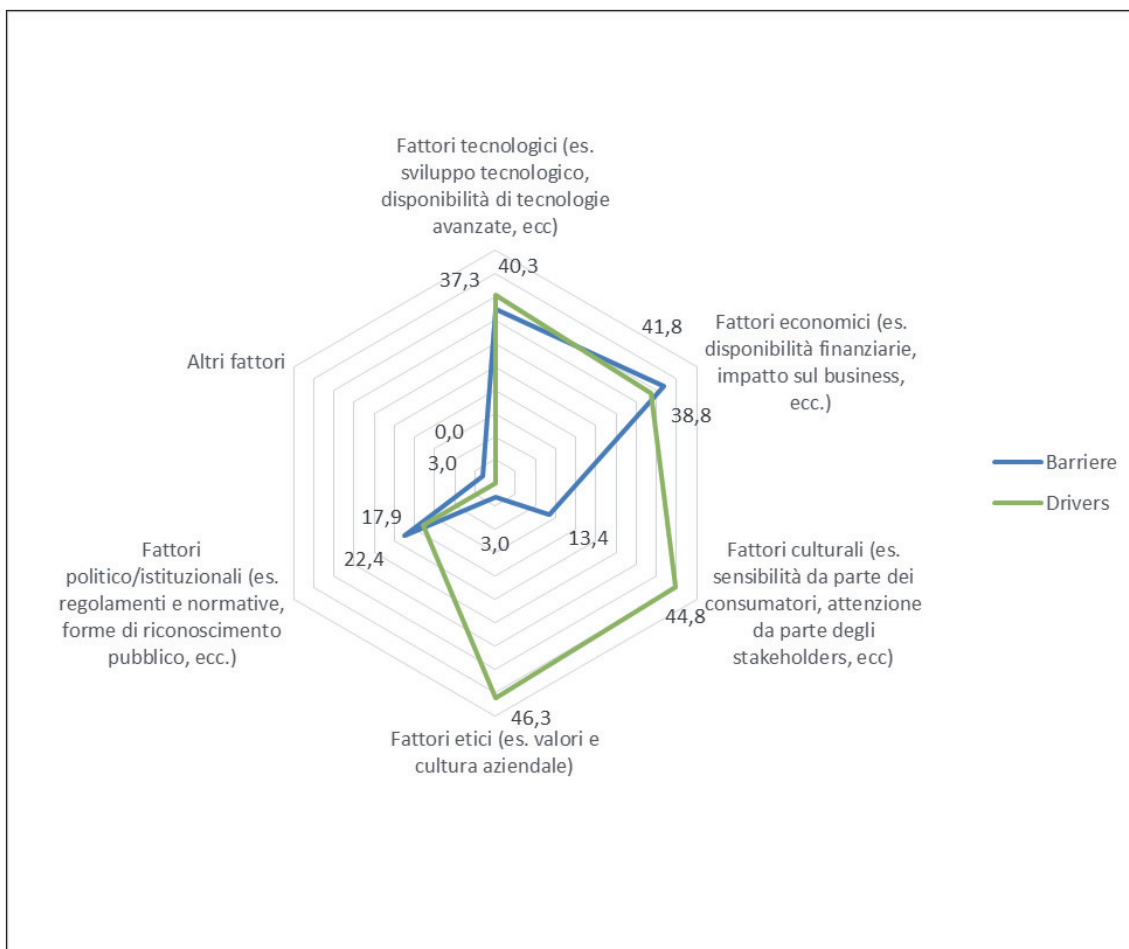


Tali innovazioni si concentrano prevalentemente sui processi e le più diffuse riguardano l'uso di fonti di energia rinnovabili (il 74,6%), il riciclaggio e il riutilizzo delle risorse materiali (il 52,2%), l'introduzione di tecnologie in grado di ridurre i consumi energetici, i rifiuti prodotti, l'inquinamento atmosferico (il 65,7%) e i processi di dematerializzazione delle informazioni (il 55,2%).

A queste si affiancano le innovazioni di prodotto/servizio quali quelle che permettono di ridurre l'impatto ambientale del packaging (il 57% delle imprese) e la sostituzione di alcuni componenti inquinanti con materie prime caratterizzate da un più basso impatto ambientale (50,7%).

I modelli organizzativi aziendali si mostrano sempre più caratterizzati dall'impiego di sistemi e strumenti di responsabilità sociale nella gestione delle risorse umane e dei problemi ambientali e sociali. Tale prospettiva rafforza l'impatto della dimensione sociale delle imprese.

Le barriere all'innovazione sostenibile, riconducibili frequentemente ad aspetti di natura finanziaria, tecnologica e politiche/istituzionali (regolamentazione e incentivi), che possono influenzare negativamente la capacità di innovare da parte dell'impresa, vengono spesso superate laddove a guidare l'azienda vi sia un management portatore di una nuova cultura di impresa fondata su obiettivi e valori orientati alla creazione di valore sociale.



- ### Le professioni emergenti

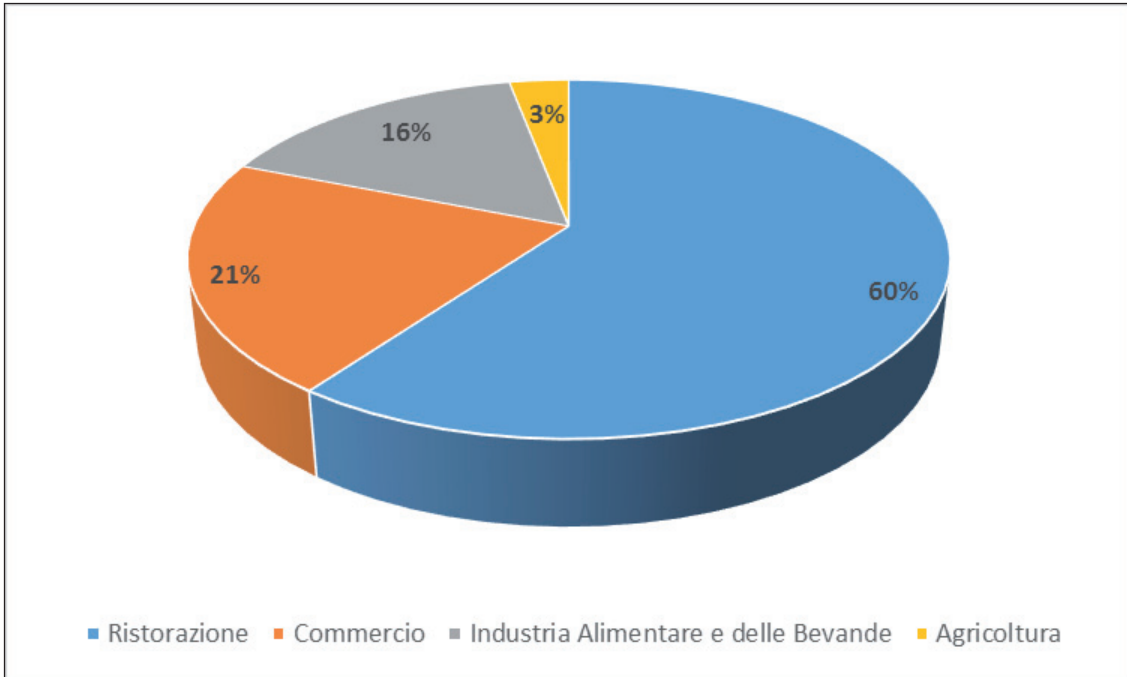
La ricerca si concentra infine sull'analisi delle nuove forme di lavoro richieste dal cambiamento in atto nelle imprese agroalimentari. Nel solco di precedenti analisi della Fondazione Obiettivo Lavoro lo strumento preso in considerazione a questo scopo è il web, che sta diventando sempre più il canale utilizzato dalle aziende e dalle persone per l'offerta e la domanda di lavoro.

Complessivamente, dal febbraio 2013 al giugno 2015, gli annunci sul web rivolti alla filiera agroalimentare sono stati oltre 26 mila con un aumento di offerte rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente pari al 15%. Si certifica così la tendenza a crescere per la filiera nel suo complesso e in tutti i suoi settori: Agricoltura, Commercio, Industria alimentare e delle Bevande e Ristorazione.

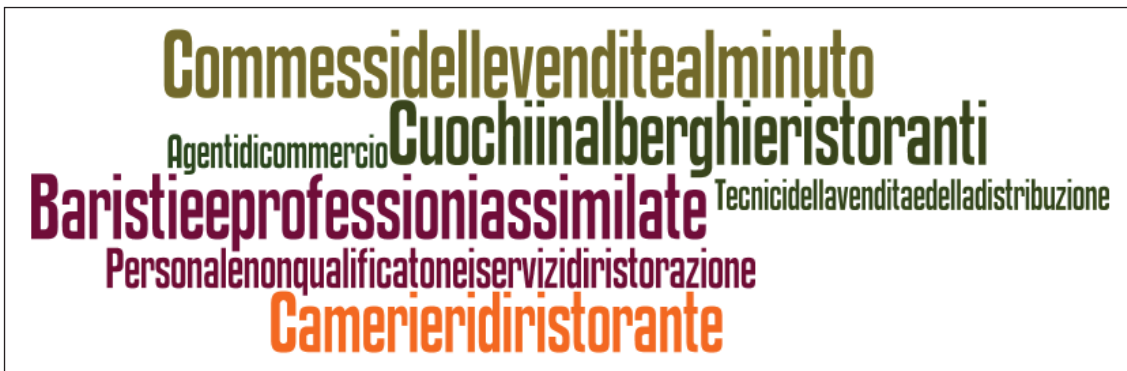
In particolare, la quota maggiore di offerte di lavoro, pari al 60%, appartiene al settore della ristorazione; segue con il 21% il settore del commercio, con il 16% l'industria alimentare e delle bevande ed infine con quota del 3% il settore agricolo.

Nel comparto emerge, pur nella varietà dei diversi settori, la tendenza prevalente a ricercare professioni tecniche e qualificate nelle attività commerciali ed artigiane.

È interessante evidenziare che negli annunci di lavoro, oltre alle competenze professionali specifiche, si richiedono soft skill (legate a qualità personali più che a conoscenze e competenze) e la conoscenza delle lingue straniere. Il settore "Cenerentola" sta diventando l'avanguardia del nostro Paese.



**Le professioni più ricercate negli annunci di lavoro della Filiera Agroalimentare**



**Soft Skill più ricercate negli annunci di lavoro della Filiera Agroalimentare**

Tra gli aspetti caratteriali le più importanti sono la determinazione, passione, dinamicità e precisione.



## Skill Professionali più ricercate negli annunci di lavoro della Filiera Agroalimentare



### 3) Fondazione Obiettivo Lavoro: il Bando “Petroleum”

Il Bando “Petroleum”, il primo nella storia della Fondazione, si è posto l’obiettivo di raccogliere e rendere attuabili progetti di start-up e sviluppo imprenditoriale dai caratteri innovativi, sostenibili ed in grado di generare nuova occupazione, sul tema della **valorizzazione del patrimonio culturale, artistico, enogastronomico, ambientale, turistico del nostro Paese**.

La Fondazione Obiettivo Lavoro ha individuato questi ambiti come i potenziali motori di nuova e qualificata occupazione, soprattutto per i giovani.

Il nostro “petrolio”, che risiede nelle eccellenze non delocalizzabili del nostro Paese, è in grado di esprimere un rilevante potenziale di ripresa economica e coesione sociale, se adeguatamente conosciuto, valorizzato e gestito.

I due obiettivi del concorso si riassumono in imprenditorialità e occupazione.

Attraverso la collaborazione con Fondazione Accenture, che ha offerto in uso la propria piattaforma “Ideatre60”, nel trimestre aprile-giugno 2015 sono stati ricevuti 161 progetti pertinenti.

Ogni progetto candidato è stato valutato in base ai macro-ambiti sotto elencati, valorizzando l’integrazione fra essi in una logica inter-disciplinare.

**Patrimonio culturale:** storia e tradizioni, professioni a forte contenuto di creatività, solidarietà e coesione sociale, educazione e stili di vita.

**Patrimonio artistico:** beni e siti da promuovere e gestire attraverso nuovi approcci di diffusione della conoscenza e metodologie ad elevato contenuto di sostenibilità, economica, sociale ed ambientale.

**Patrimonio enogastronomico:** prodotti e luoghi di produzione, preparazione dei cibi, educazione del gusto, cultura nutrizionale.

**Patrimonio ambientale:** territori ed eco-sistemi, ai diversi livelli di antropizzazione, secondo linee di tutela dell’esistente, recupero di danneggiamenti, fruizione consapevole attraverso modalità di turismo

innovativo.

**Promozione e gestione del turismo consapevole:** attività di comunicazione e marketing, nuove modalità di viaggio, accesso ai siti, integrazione della filiera complessiva delle eccellenze italiane.

Al termine del percorso di valutazione, la Fondazione ha deciso di premiare tre progetti di start-up.

- **Il primo classificato: “SfogliAmo” (Bologna)**

SfogliAmo si propone come start-up all'interno di F.I.CO. – Eatly world, il parco tematico del settore agroalimentare che sorgerà a Bologna nel 2017 e vuole, in linea con i temi di Expo 2015, valorizzare il patrimonio enogastronomico italiano.

L'obiettivo è di mantenere viva e garantire una continuità generazionale all'attività della “sfogliana” cioè la persona capace di preparare la pasta fresca seguendo il metodo tradizionale, senza l'uso di strumenti meccanici.

SfogliAmo intende quindi realizzare e gestire un laboratorio di pasta fresca da vendere ai visitatori e ai ristoranti di F.I.CO: pasta prodotta con materie prime di altissima qualità e trasformate secondo le ricette tradizionali, in parte fatte a mano, in parte impastate a macchina.

Il progetto vuole gestire l'attività con spirito imprenditoriale, generare un fatturato che non si limiti a coprire i costi ma produca un margine tale da poter finanziare attività formative e divulgative collegate e di creare e mantenere posti di lavoro.

Per questo è stato predisposto un business plan dettagliato e realistico, che ha utilizzato come benchmark il numero di presenze in situazioni simili e prevede, dopo il primo anno, un EBIT dell'8%.

La decisione di partecipare a Petroleum è nata dall'esigenza di avere un supporto nella costruzione di un piano imprenditoriale e dalla necessità di ridurre i costi di avviamento dell'attività.

Tra questi, è fondamentale l'investimento nella formazione delle persone che dovranno diventare “ambasciatrici” della pasta fresca e diffondere questo sapere antico.

Il piano formativo, infatti, è molto articolato e si sviluppa in tre parti principali: nella prima, i partecipanti sono chiamati ad apprendere contenuti teorico scientifici; nella seconda, gli aspetti culturali legati al mondo della pasta; nella terza, dovranno apprendere praticamente il mestiere che eserciteranno.

Quali possono essere gli aspetti di innovazione presenti in un laboratorio di pasta fresca?

La filiera: il primo è voler diventare punto centrale della filiera dei cereali, che costituisce un asse portante della cultura gastronomica italiana e dell'economia legata all'agroalimentare: dalla terra madre alla conservazione.

Il laboratorio di SfogliAmo si pone quindi come riferimento per la conoscenza e la divulgazione della pasta fresca, un luogo di educazione alimentare ed ambientale.

Tra passato, presente e futuro: con la creazione di un team formato e competente, il progetto vuole trasmettere ai giovani un antico sapere che rischia di andare disperso, trasmettere la cultura e la pratica del fare, ed offrire prodotti il cui processo produttivo è supervisionato da vere esperte.

I volumi di produzione previsti richiedono la presenza di 9 full-time equivalent, corrispondenti, fra full time e part time, a 11/12 persone con un orario di lavoro distribuito fra le 10 e le 24, tutti i giorni per tutto l'anno.

SfogliAmo è una cooperativa di produzione e lavoro, dove i soci saranno, ad un tempo, imprenditori e soci lavoratori.

- **Il secondo classificato: “Rural Experience” (Ascoli Piceno)**

La proposta è quella di realizzare una vacanza che non si limiti alla frequentazione di una località attra-

ente e alla “contemplazione” del paesaggio, ma consenta di realizzare una vera e propria esperienza di vita.

Il servizio viene realizzato in collaborazione con agriturismi, fattorie didattiche, B&B e strutture alberghiere e gastronomiche e offre al turista la possibilità di prendere parte attivamente alla vita dei campi e delle case di campagna: lavorare nei campi, partecipare alla preparazione dei prodotti, vivere cioè un’esperienza attiva.

Al termine del soggiorno il turista “porta a casa” il prodotto che ha contribuito a realizzare e, nel caso in cui il processo di trasformazione non dovesse essere terminato al momento del ritorno, il prodotto gli sarà spedito a casa.

Rural Experience consente ai partner di offrire servizi che al vitto e alloggio aggiungono la conoscenza del territorio, lo studio dei processi produttivi e la possibilità di prendervi parte, l’apprendimento delle caratteristiche organolettiche dei prodotti.

In questo progetto la creazione di un portale web dove esporre le proposte dei partner è uno strumento, fra i tanti, per garantire l’estendersi dell’iniziativa.

Rural Experience abbatte la barriera del “come è fatto” e la trasforma in “l’ho fatto io”.

Partecipare a Petroleum ha significato poter creare ed ampliare il network dei partner, promuovere l’iniziativa, raggiungere un grado di notorietà sufficiente ad attivare l’interesse di investitori e, in particolare, avere la possibilità di utilizzare la consulenza dei professionisti di Obiettivo Lavoro per la stesura del business plan.

L’innovazione consiste in primo luogo nel conoscere e far conoscere le associazioni che danno la possibilità di lavorare nei campi, o di fare volontariato, e di metterle in contatto con altre realtà con le quali interagire.

Il progetto non propone “di lavorare in campagna” ma di fare un’esperienza formativa e di conoscenza delle tecniche di coltivazione e produzione, immergersi nelle diverse realtà ambientali, coniugare il turismo consapevole con la tradizione contadina.

I social, la creazione di blog dedicati, applicazioni e altri strumenti tecnologici contribuiranno a dar vita a una vera e propria tribù di appassionati di questa forma di turismo.

Il progetto nasce in una regione specifica, ma ha nella replicabilità uno dei punti di forza. Riuscire a lavorare contemporaneamente nel settore agricolo e in quello turistico crea delle sinergie importanti per la crescita dell’occupazione.

Inoltre, la forma cooperativa scelta per la realizzazione di questo progetto e la presenza di numerose cooperative sociali e di lavoro nel settore agroalimentare possono portare a significativi incrementi di posti di lavoro.

Infine, l’attenzione data all’aspetto didattico consente di costruire (e quindi trovare persone in grado di gestire) reti di relazioni con le scuole primarie e secondarie e con gli istituti professionali.

I possibili fruitori del progetto appartengono a svariati segmenti del mercato turistico.

Per aree geografiche: turisti provenienti dal Nord Europa, dall’Est europeo, dall’Oriente medio ed estremo. È un target di persone che apprezza o sta imparando ad apprezzare i prodotti enogastronomici italiani, che vuole avvicinarsi concretamente alla dieta mediterranea.

Per tipologia: famiglie – italiane e non – che cercano una vacanza green; “enogastronauti” che vogliono rendere più completa la propria esperienza; vegetariani, vegani e amanti dei prodotti biologici, attenti alla provenienza e ai metodi di coltura del cibo.

Infine, sono beneficiari di Rural Experience le aziende agricole, le strutture di accoglienza, le aziende vinicole che parteciperanno al progetto nelle varie regioni.

- **Il terzo classificato: “Bed & Care” (Roma)**

Scopo del progetto è dar vita a un modello di turismo sociale assistito, accessibile e responsabile dedicato a quelle persone (disabili, anziani, categorie svantaggiate) che per la presenza di barriere architettoniche, mancanza di assistenza nel viaggio, difficoltà organizzative non possono accedere a momenti di vacanza.

Il progetto vuole ampliare l’offerta turistica per queste persone, con un portale e un’applicazione che consentano di:

1. accedere a un servizio di house sharing;
2. prenotare servizi complementari (noleggio di apparecchiature medicali, servizi di assistenza specialistica e accompagnamento);
3. prenotare pacchetti vacanza “accessibili” appositamente selezionati;
4. inserire commenti sulla propria esperienza.

Inoltre le persone interessate potranno dar vita a un vero e proprio servizio di house sharing, mettendo la propria abitazione a disposizione gratuitamente ed usufruendo dello stesso servizio.

La partecipazione a Petroleum è motivata soprattutto dall’esigenza di utilizzare servizi di consulenza in questi ambiti:

1. area legale: per tutti gli aspetti legati alla contrattualistica, alla gestione dei dati sensibili, alla gestione dei rischi legati a problemi nell’erogazione dei servizi;
2. area economica: per l’identificazione della forma societaria e delle modalità di pagamento;
3. area assicurativa: per la costruzione di una relazione con una compagnia assicurativa che sia capace di offrire un servizio di assicurazione dedicato.

Gli aspetti innovativi del progetto sono diversi:

1. Bed & Care è il primo servizio di house sharing dedicato alle persone con disabilità;
2. coniuga questo modello innovativo con servizi più tradizionali (pacchetti vacanza);
3. crea una rete fra tutti i soggetti che operano in questo settore: cooperative sociali, enti, associazioni del terzo settore e la rende disponibile ai clienti su tutto il territorio nazionale: il disabile potrà ottenere assistenza specialistica, infermieristica e cure adeguate durante la propria vacanza;
4. crea un modello di business nel quale l’utente finale, che mette a disposizione il proprio appartamento e utilizza quello di altri, di fatto crea l’offerta.

Per la realizzazione del progetto è prevista l’assunzione, nell’arco di tre anni di otto persone che opereranno nella progettazione, gestione e promozione del servizio.

È necessario anche il lavoro di tre consulenti per affrontare aspetti specifici di tipo fiscale, legale e di marketing.

I servizi erogati tramite il portale contribuiranno a offrire opportunità di lavoro a cooperative, imprese e lavoratori che operano nel terzo settore, offrendo loro la possibilità di accedere ad un nuovo bacino di utenti che si trovano solo temporaneamente sul territorio nel quale operano.

Anche le strutture di accoglienza tradizionali, che si dotano di strumenti dedicati a questo tipo di clienti, possono vedere un significativo incremento dell’occupazione.

#### **4) Il Natale con i prodotti di Coop Giotto e Piazza dei Mestieri di Torino**

Nel 2015 abbiamo affiancato due esperienze eccellenti testate negli scorsi anni, valorizzando due linee di produzione alimentare dolciaria che sono frutto di importanti esperienze di impegno e recupero sociale

- **I panettoni artigianali della Coop Giotto - Padova**

Si tratta di una cooperativa sociale di tipo B che opera dal 1986.

Fornisce servizi di alta qualità attraverso la valorizzazione delle persone, soprattutto svantaggiate, e dei loro talenti.

La Cooperativa sociale Giotto spazia con efficacia su settori diversi: manutenzione del verde, pulizie, custodie, parcheggi, servizi di ristorazione, gestione di collegi universitari.

In particolare, **nella casa di reclusione Due Palazzi di Padova è stato impiantato un laboratorio dolciario che riesce ad esprimere una elevata qualità di produzione**, ottenendo da parecchi anni numerosi riconoscimenti a livello nazionale.

**La scelta avviata negli anni '90 è stata: i destinatari delle attività di recupero sociale devono diventare protagonisti.**

I panettoni artigianali prodotti nel carcere di Padova hanno costituito la parte numericamente prevalente degli omaggi di fine anno che il Gruppo Obiettivo Lavoro ha destinato ai propri stakeholder.

- **I cioccolati artigianali di Piazza dei Mestieri - Torino**

La Fondazione Piazza dei Mestieri è nata nel 2003 ed ha sede in un immobile ricavato da una fabbrica del secolo scorso. Al centro dell'edificio si trova uno spazio aperto alla città, la Piazza appunto, con bar e ristoranti.

Le sue finalità educative: favorire la preparazione e l'avviamento dei giovani al lavoro, migliorando e innovando i servizi educativi, ponendo attenzione alle politiche di inclusione sociale, **alla prevenzione delle diverse forme di disagio giovanile, ai fenomeni di dispersione scolastica.**

È un centro polivalente con una ricca offerta di servizi: orientamento, inserimento in percorsi di alternanza, formazione tecnico-professionale, attività di sostegno al percorso scolastico, attività culturali, attività sportive e ricreative.

Spicca in modo particolare la qualità e ricchezza di assortimento del laboratorio di cioccolateria, che ha realizzato confezioni speciali per il Gruppo Obiettivo Lavoro

# CODICE ETICO

## PREMESSA

Il Codice Etico esplicita lo stile di relazione e le modalità operative di Obiettivo Lavoro, e definisce le linee del patto che deve regolare i comportamenti quotidiani tra la Società e i suoi interlocutori (stakeholder).

Esso pone a proprio fondamento il rispetto delle leggi e dei contratti, e assume la Missione e la Carta dei Valori di OL quale bussola e garanzia del rapporto di collaborazione e fiducia con gli interlocutori.

Il Codice si propone come mezzo per prevenire eventuali comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società.

Il Codice è quindi parte integrante dell'assetto di Governance e dell'organizzazione.

Il Codice Etico presenta e dettaglia la domanda e l'offerta di comportamenti etici che Obiettivo Lavoro rivolge ai propri stakeholder.

- Agli Organi Sociali, ai Dipendenti, ai Consulenti, ai Collaboratori esterni ed ai Fornitori il Codice Etico di OL richiede il pieno rispetto delle norme e delle condizioni contenute, in quanto Destinatari delle sue prescrizioni. Il loro agire in piena coerenza con il Codice garantisce, nei comportamenti operativi, la qualità sociale dell'attività di Obiettivo Lavoro, la piena credibilità della filiera di processo, la continuità della catena del valore volta ad affermare la centralità della persona, in pienezza di diritti, nel mercato del lavoro.

- Ai Clienti, ai Concorrenti, alla Pubblica Amministrazione, alla Comunità, il Codice Etico di OL offre uno stile ed una modalità di lavoro e di rapporto che valorizza il rilievo sociale della loro attività, rispetta la loro autonomia e la loro missione, crea le condizioni per un patto di collaborazione in grado di generare nuovo valore comune.

Tutti i Destinatari devono rispettare le previsioni del presente Codice ed i principi che ne sono a fondamento.

L'osservanza delle norme del Codice da parte dei Destinatari è parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali, in base alle disposizioni dell'art. 2104 del Codice Civile e, comunque, nel rispetto delle declaratorie professionali previste dai vigenti Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il Codice Etico prevale su qualunque disposizione, contenuta in regolamenti interni o procedure, che dovesse entrare in conflitto con lo stesso.

In nessun caso la convinzione di perseguire gli interessi e gli obiettivi della Società può legittimare il mancato rispetto delle norme del Codice.

## PRINCIPI GENERALI

A capo del proprio Codice Etico, Obiettivo Lavoro pone i seguenti principi generali.

- **Promozione della persona:** scopriamo il valore e le capacità di ciascuno, ne permettiamo e sosteniamo la realizzazione e lo sviluppo, contribuendo ad accrescere la dignità individuale attraverso il lavoro.
- **Responsabilità individuale:** sviluppiamo la consapevolezza della funzione professionale e imprenditoriale di tutti i dipendenti, per produrre benefici in favore della Società e degli stakeholders.
- **Consapevolezza:** teniamo costantemente presente che l'oggetto della nostra attività è il lavoro, cioè il fattore che riassume la dignità individuale e sociale della persona.
- **Trasparenza:** impostiamo le relazioni in modo chiaro e comprensibile, nel completo rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con particolare attenzione alla normativa sui rapporti di lavoro.
- **Imparzialità:** garantiamo pari opportunità agli interlocutori interni ed esterni, costruendo relazioni fondate sul reciproco rispetto, sulla solidarietà e sul merito.
- **Correttezza negli affari:** adottiamo e promuoviamo una visione etica del mercato fondata sul rispetto delle persone, sulla libera iniziativa, sulla competizione regolata.

## CAPITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Sezione I - Destinatari del Codice

I Destinatari del presente Codice sono:

- i componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale di Obiettivo Lavoro;
- i Dirigenti ed i Dipendenti che appartengono alle strutture operative di Obiettivo Lavoro,
- i Collaboratori ed i Consulenti esterni che agiscono in nome e per conto della Società.

Le prescrizioni in esso contenute sono inoltre rivolte - in quanto applicabili - anche ai Terzi con cui la Società intrattiene rapporti di lavoro (Fornitori e prestatori di servizi, Aziende clienti).

### Sezione II – Diffusione e conoscenza del Codice

Obiettivo Lavoro è impegnata nella massima diffusione del Codice Etico presso tutti i Destinatari ed i Terzi.

I Destinatari devono essere correttamente e continuamente informati riguardo agli obblighi che, nell'esercizio delle specifiche funzioni ed attività, devono essere rispettati.

In particolare, Obiettivo Lavoro si impegna a far conoscere il Codice Etico inviandone copia ai Destinatari e richiedendo l'attestazione scritta dell'avvenuto ricevimento.

La notifica sarà eseguita anche nei riguardi di quanti diventeranno in futuro Destinatari del presente Codice, e quindi al momento dell'accettazione della carica, dell'assunzione all'impiego, della stipula del rapporto di consulenza o collaborazione con la Società.

La diffusione del Codice avverrà inoltre attraverso gli strumenti e i mez-

zi più adeguati, in modo che in ogni sede della Società esso sia visibile e consultabile. Obiettivo Lavoro predispone infine ogni presidio utile alla migliore conoscenza e interpretazione del Codice, al fine di consentire la sua più pronta ed efficace applicazione.

Tutti i Destinatari (componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, e per quanto applicabile anche Fornitori e Clienti) devono conoscere le disposizioni previste dal Codice e dalle procedure aziendali interne, nonché tutte le normative di riferimento che regolano la propria specifica funzione o interazione.

A questo scopo, Obiettivo Lavoro istituisce le necessarie iniziative di formazione.

Tutti i Destinatari sono sollecitati a richiedere ogni informazione necessaria alla corretta interpretazione ed applicazione delle norme contenute nel Codice, rivolgendosi ai diretti superiori o ai componenti l'Organismo di Vigilanza.

I Dirigenti ed i Responsabili delle aree funzionali della Società devono esplicitare con il loro operato i contenuti del Codice, curando con particolare attenzione che questi siano percepiti e perseguiti da tutti.

I Dipendenti, i Collaboratori ed i Consulenti devono adeguare la propria condotta ai principi, agli obiettivi ed alle previsioni contenute nel Codice, impegnandosi a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento o circostanza che se ne discosti.

Obiettivo Lavoro, tramite i propri Dipendenti, assicura la conoscenza delle disposizioni del Codice da parte dei Terzi, informandoli riguardo agli impegni e agli obblighi previsti e richiedendo - se del caso - formale adesione.

### **Sezione III – Aggiornamento e applicazione del Codice**

Obiettivo Lavoro si impegna ad aggiornare il presente Codice rispetto alle modifiche legislative e all'evoluzione delle proprie attività.

Tutti i Destinatari del presente Codice, nel rispetto delle normative in esso contenute, possono proporre ogni miglioramento utile alla sua corretta applicazione.

Obiettivo Lavoro si impegna a condurre le necessarie verifiche sull'eventuale violazione del Codice, e inoltre – se accertata la violazione – a segnalare l'esistenza di illeciti e ad adottare le sanzioni relative.

Obiettivo Lavoro assicura la massima riservatezza nella trattazione delle segnalazioni, in modo da garantire coloro che le hanno prodotte.

## **CAPITOLO SECONDO - GLI AMMINISTRATORI E I DIRIGENTI**

### **Sezione I – Doveri verso i Dipendenti**

Tramite i suoi Amministratori e Dirigenti, Obiettivo Lavoro si impegna ad offrire ai Dipendenti pari opportunità di manifestare le proprie qualità e potenzialità, e di accedere ai percorsi di crescita.

A questo fine vengono strutturati i migliori presidi nelle fasi di selezione, formazione, affidamento di ruolo, valutazione e sviluppo di carriera.

Le funzioni preposte alla gestione del personale sono impegnate a:

- individuare ed implementare criteri di natura strettamente professionale, basati sul merito e sulla

competenza, per qualunque decisione inerente l'attività dei Dipendenti;

- sviluppare un sistema di selezione, assunzione, formazione e gestione dei percorsi professionali dei Dipendenti che sia aderente alle previsioni dell'Accordo Integrativo Aziendale, e comunque tale da impedire qualsiasi discriminazione;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano costituire il presupposto per discriminazioni o molestie di carattere politico, religioso, razziale, linguistico o di sesso.

## **Sezione II – Comportamento negli affari**

Sono proibite pratiche di corruzione, favoritismi illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni personali o mediante Terzi, volte ad ottenere vantaggi economici e professionali, per sé o per altri.

Gli Amministratori e i Dirigenti devono evitare di offrire o promettere a Terzi dazioni di somme di denaro o altre utilità, in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi di Obiettivo Lavoro, in qualunque caso e pur se soggetti ad illecite pressioni.

Essi non possono neppure accettare tali dazioni, per sé o per altri, così come la promessa di esse, per promuovere o favorire interessi di Terzi nei rapporti con la Società.

## **Sezione III – Conflitto di interessi**

Gli Amministratori e i Dirigenti sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e a non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, configura una situazione di conflitto di interessi il fatto di:

- ricoprire una funzione direttiva e avere interessi economici con Fornitori, Clienti o Concorrenti (possesto di azioni, incarichi professionali etc) anche attraverso familiari;
- curare i rapporti con i Fornitori e svolgere attività lavorativa, diretta o attraverso familiari, presso i Fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che intendono entrare in rapporti d'affari con Obiettivo Lavoro.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, l'Amministratore o il Dirigente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

## **Sezione IV – Trasparenza contabile e controlli interni**

Obiettivo Lavoro agisce nel pieno rispetto dei principi previsti dalla normativa vigente sui dati contabili delle società, con particolare riguardo alla trasparenza, alla completezza e alla veridicità delle informazioni contenute nei registri contabili.

Gli Amministratori e i Dirigenti sono responsabili del rispetto dei suddetti principi.

Ogni operazione deve essere correttamente annotata e supportata da idonea ed adeguata documentazione (contabile e/o informatica), in modo tale da consentire l'agevole ricostruzione delle attività e delle responsabilità relative.

Gli Amministratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle

norme, anche regolamentari, inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

Sono inoltre tenuti a prestare la massima e pronta collaborazione a tutti gli Organismi di controllo, che chiedano informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Società.

## **Sezione V – Dati sensibili**

Considerato l'oggetto sociale, che comporta la frequente conoscenza di dati personali, familiari ed economici riservati, è prerogativa fondamentale della Società, nelle persone degli Amministratori e dei Dirigenti, predisporre ed attuare i più elevati ed efficienti standard di protezione, evitando qualsiasi uso improprio di tali informazioni.

## **Sezione VI – Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio della Società**

Ogni Amministratore e Dirigente della Società deve evitare la comunicazione a Terzi di qualsiasi informazione riservata su progetti o trattative in corso, sui modelli contrattuali, sulle procedure aziendali e sui software acquisiti.

Le valutazioni ed i prezzi relativi ai Clienti, ai Fornitori ed alle operazioni in corso con essi sono assolutamente riservati, e non possono essere diffusi all'esterno della Società senza una specifica autorizzazione.

Amministratori e Dirigenti devono garantire il corretto utilizzo delle informazioni e del patrimonio sociale da parte dei Dipendenti.

## **CAPITOLO III - I DIPENDENTI**

Obiettivo Lavoro si impegna a tutelare l'integrità morale dei Dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona.

Per questa ragione salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica o *mobbing*, e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni.

## **Sezione I – Molestie sul luogo di lavoro**

Obiettivo Lavoro, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, richiede ai Destinatari di favorire la prevenzione e contrastare la messa in atto di molestie sessuali e morali, comprendendo in ciò l'obbligo di sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, e fornendo ad essa indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

### **Molestia sessuale**

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi.

### **Molestia morale**

Si definisce molestia morale contro un individuo ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, di credo religioso, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia morale:

- danni all'immagine ed all'autostima di una persona quali intimidazioni, rimproveri, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici, svalutazione dei risultati conseguiti, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- danni alla professionalità di una persona quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali, ed ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

### **Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti**

I Destinatari sono tenuti a prevenire e contrastare elementi pregiudizievoli di una ottimale situazione ambientale nei luoghi di lavoro, quali:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti.

## **Sezione II – Comportamento negli affari**

I Dipendenti di Obiettivo Lavoro devono evitare ogni situazione e attività da cui possa sorgere un conflitto d'interessi con la Società.

Pertanto è vietato, nello svolgimento della propria mansione, intrattenere rapporti economici per-

sonali o tramite familiari in conflitto con gli interessi della Società stessa.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un caso simile deve essere comunicata per tempo ai diretti superiori e all'Organo di Vigilanza.

Tutti i Dipendenti devono astenersi dal fare o promettere a Terzi dazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi di Obiettivo Lavoro.

Tali dazioni o la loro promessa non possono essere accettate neppure per promuovere o favorire interessi di Terzi nei rapporti con la Società.

Qualora si verificassero situazioni di questo genere, i Dipendenti devono informare l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con i Terzi interessati, in attesa di specifiche istruzioni.

Fanno eccezione a queste prescrizioni solo gli omaggi di modico valore, (stabilito in 100 Euro) quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e non siano espressamente vietati.

### **Sezione III – Conflitto di interessi**

Tutti i Dipendenti sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente o per il tramite di altre persone di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, configura una situazione di conflitto di interessi il fatto di:

- ricoprire una funzione direttiva e avere interessi economici con Fornitori, Clienti o Concorrenti (possesto di azioni, incarichi professionali etc) anche attraverso familiari;
- curare i rapporti con i Fornitori e svolgere attività lavorativa, diretta o attraverso familiari, presso i Fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che intendono entrare in rapporti d'affari con Obiettivo Lavoro.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il Dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

### **Sezione IV – Trasparenza contabile e controlli interni**

Ciascun Dipendente deve agire al fine di consentire la chiarezza e la completezza della documentazione contabile.

Qualora si riscontrino violazioni dei suddetti principi, falsificazioni, omissioni o lacunosità della contabilità o dei documenti su cui essa si basa, è tenuto a riferire immediatamente questi fatti al superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza.

I Dipendenti a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle norme - anche regolamentari - inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

Essi sono tenuti a prestare la massima e pronta collaborazione a tutti gli organismi di controllo, che legittimamente chiedono loro informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Società.

## Sezione V – Dati sensibili

È vietata ai Dipendenti la diffusione di notizie relative ai dati sensibili appresi in ragione della propria funzione lavorativa, se non previa autorizzazione del superiore gerarchico.

E' compito di ciascuno assicurarsi che la diffusione e la comunicazione di questi dati riservati avvenga nella totale osservanza delle procedure interne aziendali, in presenza di specifiche autorizzazioni dei vertici societari, e in assenza di vincoli assoluti o relativi previsti dalla legge.

## Sezione VI – Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio della Società

Ogni Dipendente deve evitare la comunicazione a Terzi di informazioni riservate su progetti o trattative in corso, sui modelli contrattuali, sulle procedure aziendali e sui software acquisiti.

Le valutazioni ed i prezzi relativi ai Clienti, ai Fornitori ed alle operazioni in corso con essi sono assolutamente riservati; non potranno essere diffusi all'esterno della Società senza una specifica autorizzazione.

Il patrimonio di Obiettivo Lavoro è costituito da beni mobili ed immobili, attrezzature informatiche, nonché da beni immateriali di assoluto valore, quali la denominazione, il marchio, i rapporti con i Clienti.

La gestione di essi è affidata, necessariamente, alla responsabilità di ogni singolo Dipendente, in considerazione anche della distribuzione organizzativa della Società, diffusa su tutto il territorio nazionale.

Ciascun Dipendente è dunque tenuto, personalmente, ad assicurare l'incolumità sia dei beni avuti in affidamento per lo svolgimento della propria attività aziendale, che del patrimonio complessivo della Società.

E' fondamentale dunque che marchi, denominazioni, simboli ed ogni altro elemento volto all'identificazione di Obiettivo Lavoro e dei suoi servizi vengano impiegati esclusivamente per queste finalità.

In particolare, in caso di riproduzione grafica e/o elettronica, deve sempre sussistere la specifica autorizzazione da parte della Società.

I locali, le attrezzature, gli apparecchi e i sistemi di proprietà o locati possono essere utilizzati solo durante gli orari di lavoro definiti, e soltanto per lo svolgimento dell'attività di competenza, o per finalità di volta in volta concordate con la Direzione aziendale.

È dunque vietato l'utilizzo di sistemi informatici al di fuori dell'uso prettamente necessario, come la navigazione a mezzo Internet per scopi non attinenti alla propria mansione.

È altresì precluso il trasporto all'esterno di software impiegati dalla Società, salvo esplicita autorizzazione.

Nessun Dipendente può accedere alla postazione di lavoro di un altro collega, allo scopo di compiere azioni quali la visione e l'utilizzo di documenti o file elettronici, in mancanza di ragioni legittime e del consenso del titolare o, in sua assenza, del superiore gerarchico.

E' vietato l'utilizzo di registratori, macchine fotografiche e cineprese per scopi non concordati espressamente per iscritto con la Direzione di competenza.

È vietato l'uso dei locali aziendali per scopi differenti da quelli della conduzione degli affari.

## **CAPITOLO IV - I FORNITORI E I CLIENTI**

Obiettivo Lavoro, nella conduzione degli affari, non effettua discriminazioni all'interno dei Fornitori ed all'interno dei Clienti, adottando criteri di imparzialità e correttezza nel richiedere e nel proporre la collaborazione fra Imprese.

Il rapporto economico deve essere condotto con autonomia e spirito di cooperazione, avendo come fine la reciproca e legittima convenienza delle parti coinvolte.

Alle imprese che agiscono quali Fornitori e quali Clienti, Obiettivo Lavoro offre la piena applicazione dei principi e dei comportamenti contenuti nel presente Codice, e richiede analogo rispetto dei principi e dei comportamenti stessi.

La qualità etica dell'attività complessiva di Obiettivo Lavoro non può infatti prescindere da una visione comune, condivisa e praticata da tutti gli attori dei processi economici, che sappia mantenere pienezza di diritti e dignità alle Persone che in essi operano.

Lo stile di comportamento dei Dipendenti di Obiettivo Lavoro nei confronti di Fornitori e Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, al mantenimento degli impegni contrattuali, alla semplificazione e certezza delle procedure gestionali e dei flussi di pagamento.

### **Sezione I - Il rapporto con i Fornitori**

La selezione e la scelta dei Fornitori sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio per OL, garantendo pari opportunità per ciascun Fornitore, ed operando nella massima lealtà, trasparenza, riservatezza e collaborazione reciproca.

Siamo quindi impegnati a non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti per competere, la possibilità di concorrere alla stipula di un contratto, adottando criteri oggettivi e documentabili nella scelta dei candidati.

Il rispetto delle Persone e del Mercato fa sì che Obiettivo Lavoro non ritenga corretto indurre un Fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole, dietro la promessa di ulteriori forniture a condizioni a lui più vantaggiose.

La coerenza con la propria identità sociale ed etica fa sì che Obiettivo Lavoro richieda ad ogni Fornitore di prendere visione del proprio Codice Etico, e di garantire il rispetto dei principi e dei comportamenti ivi indicati, che consideriamo condizione imprescindibile per stipulare un contratto di acquisto di beni o servizi.

### **Sezione II - Il rapporto con i Clienti**

La fornitura di servizio ai Clienti è improntata alla ricerca dell'equilibrio, tanto economico che di temi e metodi, fra i legittimi interessi delle parti, operando nella massima lealtà, trasparenza, riservatezza e collaborazione reciproca.

Siamo impegnati ad offrire il miglior apporto di consulenza e servizio, evitando abusi o distorsioni che si potrebbero determinare in presenza di condizioni di urgenza o bisogno da parte del Cliente.

Il rispetto delle Persone e del Mercato fa sì che Obiettivo Lavoro non ritenga corretto indurre un Cliente a stipulare un contratto a condizioni vessatorie, a fronte di una difficoltà contingente del Cliente stesso.

La coerenza con la propria identità sociale ed etica fa sì che Obiettivo Lavoro richieda ad ogni Cliente di prendere visione del proprio Codice Etico, e di garantire il rispetto dei principi e dei

comportamenti ivi indicati, che consideriamo condizione imprescindibile per stipulare un contratto di fornitura dei nostri servizi in suo favore.

## **CAPITOLO V - I CONCORRENTI E IL MERCATO**

Obiettivo Lavoro svolge la propria attività ispirandosi ai principi dell'integrità morale, della correttezza e della lealtà nei rapporti, della legittimità formale e sostanziale del proprio operato.

Nei rapporti con i Concorrenti e più in generale con il Mercato del lavoro, offre attraverso i propri Amministratori, Dirigenti e Dipendenti l'indispensabile riservatezza in occasione di incontri, trattative, transazioni, partecipazione ad iniziative di business o ad Organismi associativi comuni.

Analoghi valori e comportamenti richiede da parte dei Concorrenti nelle medesime occasioni, intendendo il Mercato come la sede propria di manifestazione del principio economico di libera, regolata e leale concorrenza, ma anche di collaborazione economica in funzione di risultati e benefici di reciproco interesse.

## **CAPITOLO VI - LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione si deve intendere qualsiasi Ente pubblico, Agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, anche estera, che agisca in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio.

Per Ente Pubblico si intendono anche quei soggetti giuridici che adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.

Obiettivo Lavoro opera con la Pubblica Amministrazione nella osservanza delle leggi vigenti, sulla base di condotte ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza dei rapporti contrattuali e per il tramite di soggetti all'uopo incaricati dalla Società tramite procure, deleghe o ordini di servizio.

Nel caso di partecipazione a gare non deve essere effettuata alcuna richiesta per l'ottenimento di informazioni riservate o comunque non divulgabili.

Nel caso di utilizzo di Consulenti, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dovrà essere vagliata ogni possibile incompatibilità e, in ogni caso, tale nomina potrà essere disposta esclusivamente da parte degli organi aziendali preposti.

Sono tassativamente vietati pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica per indurre, facilitare o remunerare il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, anche se relativo ad un contenzioso giudiziale od extragiudiziale, compiuti a vantaggio e/o nell'interesse di Obiettivo Lavoro.

Sono altresì tassativamente vietate le medesime condotte poste in atto da Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e/o Consulenti esterni, dirette a favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, ed arrecare un vantaggio diretto o indiretto alla Società.

Qualora un Amministratore, un Dipendente, un Collaboratore o un Consulente esterno di Obiettivo Lavoro riceva richieste esplicite o implicite di vantaggi, patrimoniali e non patrimoniali, provenienti dalla Pubblica Amministrazione, ovvero da persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa Pubblica Amministrazione, deve informare immediatamente

il proprio diretto superiore e l'Organismo di Vigilanza perché procedano alle necessarie verifiche interrompendo, se necessario, la trattativa in corso.

Tali divieti non si applicano nel caso di omaggi di modico valore o di normali spese di rappresentanza, quando il valore di essi si mantenga entro limiti ragionevoli.

Le disposizioni di cui ai punti precedenti del presente capitolo si applicano anche nei rapporti con persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della Pubblica Amministrazione, ed anche nel caso di illecite pressioni.

Inoltre, nel caso di assunzioni di dipendenti pubblici o ex dipendenti pubblici che abbiano avuto rapporti con Obiettivo Lavoro nell'ambito dello svolgimento dell'attività societaria, è necessario valutare la sussistenza di eventuali restrizioni legali o altre ragioni di inopportunità che ostino alla assunzione medesima. E' fatto obbligo, in questi casi, di dare comunicazione preventiva, oltre che alla Direzione del personale, anche all'Amministratore Delegato e all'Organismo di Vigilanza.

## **CAPITOLO VII - LA COMUNITÀ**

Obiettivo Lavoro opera diffusamente sul territorio nazionale, ed entra quotidianamente in relazione con una molteplicità di situazioni, aspettative, bisogni, richieste del tutto peculiari.

Riteniamo fondamentale garantire a ciascuna Associazione od Organizzazione portatrice di interessi la nostra attenzione ed il nostro ascolto, assicurando a tutti una informazione estesa e trasparente, finalizzata ad una collaborazione nell'interesse comune e della collettività.

Il rapporto con le rappresentanze politiche e sindacali, con le associazioni dei cittadini, con le organizzazioni del volontariato può prevedere la realizzazione comune di iniziative, così come il finanziamento o la sponsorizzazione delle stesse, laddove se ne ravvisino contenuti e destinazione che siano orientati alla crescita culturale, alla sensibilizzazione sociale, alla promozione dei valori di cooperazione, solidarietà, uguaglianza e pari opportunità.

## **CAPITOLO VIII - APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO**

### **L'Organismo di Vigilanza**

#### **Sezione I – Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Il rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico è demandato all'Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, istituito dal Consiglio di Amministrazione di Obiettivo Lavoro, nell'ambito del modello di organizzazione e gestione, ai sensi dei DLgs 231/01 e che viene indicato in apposito documento riportato di seguito, può essere contattato all'indirizzo mail [odv@obiettivolavoro.it](mailto:odv@obiettivolavoro.it) o presso i recapiti indicati in allegato per ogni segnalazione ritenuta rilevante.

L'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, è espressamente incaricato di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico;
- vigilare sull'informazione e la formazione di tutti i Dipendenti, Consulenti e/o Collaboratori;
- proporre l'aggiornamento, qualora risulti necessario, del Codice Etico.

Ogni situazione e/o comportamento contrario alle disposizioni del presente Codice, come delle altre normative di riferimento, delle procedure interne aziendali e delle leggi vigenti, deve essere (opportunamente e tempestivamente) comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni così ricevute devono essere rapidamente esaminate e trattate dallo stesso Organismo con la massima riservatezza.

La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame potrà essere sanzionata da parte della Società.

Obiettivo Lavoro garantisce tutti coloro che hanno informato gli organi competenti dell'esistenza di violazioni del Codice da eventuali comportamenti di rivalse in ambito aziendale.

## **Sezione II – Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione della Direzione Generale, delle Funzioni di controllo, interne alla Società, nonché all'occorrenza con la collaborazione di tutte le altre Funzioni aziendali e di società, consulenti ed enti esterni.

L'Organismo di Vigilanza trasmette i risultati delle indagini svolte, con le proposte di sanzioni disciplinari, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, informando nel contempo pure il Presidente del Collegio Sindacale, anche ai fini di consentire al Collegio di valutare la necessità di soddisfare l'obbligo informativo posto a proprio carico dalla normativa vigente, a favore degli Organi di Vigilanza.

L'organo competente ad irrogare la sanzione è il Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui uno o più dei soggetti componenti l'organo delegato ad irrogare la sanzione siano coinvolti in una delle attività illecite previste nel presente Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione ha la titolarità esclusiva ad irrogare le relative sanzioni e vi procederà in assenza dei soggetti coinvolti, in una apposita seduta consiliare alla quale non saranno invitati i soggetti coinvolti, qualora partecipanti alle riunioni consiliari.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all' art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili. Sono inoltre fatte salve tutte le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventualmente dagli accordi e contratti di lavoro, ove applicabili, in materia di controdeduzioni e di diritto alla difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione.

## **Sezione III – Sanzioni**

L'organo competente, a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall' eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Nell'erogazione delle sanzioni l'organo competente non mancherà di tener conto:

- delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- della tipologia dell'illecito perpetrato;
- della gravità della condotta tenuta;
- l'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;

- l'eventuale recidiva del soggetto.

I comportamenti in disprezzo del presente Codice Etico possono costituire relativamente:

- ai Dipendenti, un grave inadempimento rilevante ai fini del licenziamento;
- agli Amministratori, giusta causa per revoca del mandato con effetto immediato;
- ai Consulenti, Collaboratori esterni e, comunque, ai lavoratori parasubordinati, causa della risoluzione anticipata del rapporto.

In tutte queste ipotesi Obiettivo Lavoro avrà diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, rispettando, ove applicabile, la disciplina di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventualmente prevista dagli accordi e contratti di lavoro.

#### **Sezione IV – Disposizione finale**

Il presente Codice Etico entrerà in vigore dalla data della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ne ordinerà l'adozione, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.



# CARTA DEI VALORI

## PREMESSA

**Ciò in cui crediamo aggiunge valore a ciò che facciamo, e lo rende esclusivo.**

“Fare insieme” è lo stile di lavoro e di relazione proprio di OL: insieme alle Persone, insieme alle Imprese, insieme alla Comunità.

Ci impegniamo a contribuire ad un nuovo clima di solidarietà e giustizia sociale, dove ciascuno possa essere riconosciuto per quanto di più Personale e profondo vive e desidera.

**L’ascolto, la collaborazione, la valorizzazione, l’equità, la trasparenza e la coerenza** consentono ed accrescono il libero accesso di ciascuno alla piena espressione e realizzazione di sé.

In ogni incontro, attività operativa, processo gestionale ci proponiamo di offrire quella cura e quella attenzione che vorremmo a nostra volta ricevere, se ci trovassimo nella situazione dei nostri interlocutori.

Questa offerta di empatia e reciprocità è l’unico modo che riconosciamo come legittimo per realizzare la nostra Missione di Impresa.

I nostri Valori si collocano in pieno rispetto e sintonia con i documenti costitutivi di grandi Organizzazioni internazionali di rappresentanza politica e sociale:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell’ONU;
- le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall’ILO (International Labour Organization);
- la Carta della Terra redatta dall’Earth Council;
- principi enunciati nel Global Compact proposto dall’ONU.

## ASCOLTO

**Sappiamo offrire soluzioni di qualità perchè sappiamo ascoltare.**

### **Persone: i candidati e gli occupati**

Chi già lavora, chi cerca lavoro, chi proviene da una esperienza difficile da recuperare riceve da OL tutta l’attenzione alla sua storia ed esperienza Personale. Nei colloqui di selezione, nelle proposte di impiego, nella ricollocazione al lavoro, costruiamo la nostra proposta attorno a ciò che la Persona ci esprime, evitando di ricorrere a soluzioni generiche e standardizzate.

## **Persone: i dipendenti diretti**

OL è una comunità aperta e coesa attorno alla propria identità. Garantiamo modalità di selezione e di crescita che tengano al centro l'esperienza e le aspettative di ciascuno, come base di un nuovo percorso comune, senza barriere o criteri preferenziali all'ingresso. La storia personale e professionale dei nostri dipendenti è la base del nostro stare ed operare insieme.

## **Imprese**

Chi cerca nuovi Lavoratori per continuare o sviluppare la propria attività conosce meglio di chiunque la propria realtà produttiva, e trova in OL tutto lo spazio per esprimere le proprie esigenze senza interferenze o tentativi di influenza. Soddisfare le esigenze specifiche di ogni singolo imprenditore, senza alcuna generalizzazione, è la via migliore per dare spazio a nuove opportunità economiche.

## **Comunità**

Le Organizzazioni sindacali, le Associazioni, le Comunità locali, gli Enti Pubblici e le Istituzioni trovano in OL accoglienza ed attenzione alle loro istanze, alle loro attività, ai bisogni ed ai progetti, nei confronti dei quali ci proponiamo in modo responsabile e costruttivo a misura degli interessi collettivi che essi rappresentano.

## **COLLABORAZIONE**

**Sappiamo offrire soluzioni efficaci perché sappiamo collaborare**

## **Persone: i candidati e gli occupati**

Capacità, competenze, potenzialità ed aspirazioni di ciascuno vengono individuate e messe a fuoco ragionando insieme attorno ad esse, mettendo la nostra esperienza professionale al servizio degli obiettivi personali in modo competente e costruttivo.

## **Persone: i dipendenti diretti**

Si cresce insieme, Impresa e collaboratori, lavorando insieme a partire dalla conoscenza e dalla condivisione degli obiettivi. Le procedure organizzative sono indispensabili ma non sufficienti per questo: la qualità umana dei rapporti offre e richiede serenità, rispetto reciproco e spirito costruttivo.

## **Imprese**

OL si propone come partner e consulente per gli operatori economici, non come semplice fornitore di servizi. Questo significa costruire insieme la miglior soluzione ad un bisogno organizzativo, consigliando strade e soluzioni sicure sulla base del nostro bagaglio di conoscenze.

## **Comunità**

Siamo coscienti di quanto il lavoro sia elemento essenziale per la dignità delle Persone ed il benessere delle comunità. Per questo costruiamo insieme alle rappresentanze sociali quelle proposte di intervento e di miglioramento che possano essere vissute come proprie da tutti, e da ciascuno apprezzate nella

propria quotidianità.

## VALORIZZAZIONE

**Sappiamo offrire nuove opportunità perché sappiamo valorizzare**

### **Persone: i candidati e gli occupati**

Le esperienze di ciascuno vengono collocate in evidenza, le potenzialità ancora inesprese vengono individuate e promosse verso una progressiva realizzazione. La formazione professionale è lo strumento principe per portare ciascuno verso nuovi percorsi di lavoro e di crescita, esaltando le qualità e gestendo le aree critiche.

### **Persone: i dipendenti diretti**

Il valore dell'Impresa nasce dalla somma del valore dei propri collaboratori. Il miglioramento continuo dei nostri servizi richiede che ognuno possa segnalare i problemi e proporre soluzioni ed innovazioni, dando voce e spazio alla propria capacità, creatività, responsabilità e spirito di iniziativa.

### **Imprese**

La motivazione e soddisfazione del Lavoratore crea valore durevole per le attività economiche, consente a chi assume nuove Persone di poter contare su nuove risorse e nuove prospettive di solidità e sviluppo: valore aggiunto per il capitale investito, destinato a produrre qualità e a durare nel tempo.

### **Comunità**

A quanti esprimono le criticità del presente e le aspettative per il futuro, OL offre il proprio contributo per individuare nuove strade, opportunità collettive, risposte efficaci ai bisogni di crescita e di tutela, individuandole nel tessuto locale e contribuendo ad una più efficace inclusione e sicurezza sociale.

## EQUITÀ

**Sappiamo offrire rispetto ed equilibrio perché sappiamo garantire equità**

### **Persone: i candidati e gli occupati**

Il nostro impegno contro i pregiudizi e le discriminazioni di ogni tipo assicurano a ciascun Lavoratore pienezza di diritti, dignità ed opportunità. Siamo attenti alle condizioni particolari ed alle difficoltà dei Lavoratori migranti, delle fasce sociali svantaggiate, ed operiamo per rendere effettivo il diritto costituzionale al lavoro ed alla piena cittadinanza.

### **Persone: i dipendenti diretti**

Attribuiamo a ciascuno i propri meriti, così come le proprie responsabilità, in un quadro di equilibrio complessivo nel giudizio da parte dei superiori diretti e della Società. Apprezzare i risultati, valutare le aspettative, dar corso a percorsi professionali e di formazione significa conoscere adeguatamente ciascun collaboratore, considerarlo parte della comunità, garantirgli pari opportunità evitando sottova-

lutazioni della sua identità.

## **Imprese**

Le condizioni economiche dei rapporti con Clienti e Fornitori sono fondate sulla reciprocità di interesse e benefici, all'interno di un processo di mercato che assicura lealtà, riservatezza ed autonomia alle parti, senza fattori di condizionamento che possano distorcere la piena libertà di Impresa.

## **Comunità**

Gli interessi che riteniamo prevalenti e prioritari sono quelli dei soggetti più deboli, verso i quali ci indirizziamo con l'intento di partecipare al ripristino della pienezza di diritti, lavorando al recupero delle situazioni di svantaggio create nel tempo ed in particolari congiunture economiche e sociali.

## **TRASPARENZA**

**Sappiamo offrire fiducia e credibilità perché sappiamo assicurare trasparenza**

### **Persone: i candidati e gli occupati**

Nella gestione dei Lavoratori, nei percorsi di crescita e di carriera, nelle valutazioni e nel riconoscimento economico, tutti i dati ed i criteri sono verificabili. Siamo impegnati a garantire corretta e tempestiva informazione sui temi di interesse generale, affidando a questa apertura di conoscenza una parte di rilievo della nostra identità.

### **Persone: i dipendenti diretti**

La chiarezza nei criteri di valutazione e di gestione organizzativa è, insieme, un dovere ed un valore chiave per fare di un gruppo una comunità. Informazione, coinvolgimento, occasioni anche informali di incontro affiancano e sostengono la correttezza e puntualità degli adempimenti contrattuali, indispensabili ma non sufficienti per quel valore sociale che OL è chiamato a garantire.

## **Imprese**

Nella gestione del Personale delle Imprese Clienti, nei rapporti coi Fornitori di beni e servizi, nei flussi finanziari con gli istituti bancari facciamo valere la sicurezza del nostro buon operare, collaborando alla reciprocità e completezza dell'informazione con l'obiettivo di ulteriore efficienza e fluidità dei processi di gestione.

## **Comunità**

Aspiriamo ad un sistema di rapporti distesi, aperti e proficui, senza alcuna manifestazione di privilegio verso Enti, Associazioni, Comunità. Il dialogo al quale crediamo è quello effettivamente libero da aree grigie, presunzione di cointeressenze o favoritismi, dove ciascuno si manifesta per ciò che realmente intende e rappresenta.

## COERENZA

**Sappiamo mantenere le promesse, perché sappiamo la forza della coerenza**

### **Persone: i candidati e gli occupati**

I valori etici dei Soci che hanno dato vita ad OL sono centrati sulla sensibilità sociale, sulla solidarietà, sulla pienezza di diritti della Persona. Operiamo quindi per far sì che ogni giorno la nostra Società faccia sentire ciascuno a casa propria, considerato nella sua identità e nei suoi bisogni, così come sanno fare meglio di ogni altro le forze dell'economia sociale.

### **Persone: i dipendenti diretti**

Crescere insieme, in modo disteso, sicuro e responsabile: questo è il patto che OL offre ai propri collaboratori attraverso le proprie strategie, politiche e procedure. Siamo impegnati a considerare il nostro capitale umano come l'essenza stessa dell'Impresa, e per questo intendiamo il contratto ed il rapporto di lavoro come una promessa di reciproca fedeltà e lealtà.

### **Imprese**

Le capacità ed i risultati imprenditoriali dei nostri Soci richiedono ad OL di farsi testimone credibile ed efficace dei principi sui quali essi hanno fondato la loro storia ed il loro successo. Al mondo dell'economia assicuriamo quindi una filiera di servizio che mantenga in pieno, in ogni sua parte e senza incertezze, le nostre promesse imprenditoriali ed etiche.

### **Comunità**

La diversità del modo di essere e fare Impresa proposto da OL si misura ogni giorno con il giudizio delle comunità, ed allo stesso tempo con la valutazione dei propri Soci. Siamo quindi impegnati a seguire un percorso costantemente fedele alle premesse di chi ci ha costituito: le forze dell'economia sociale, una garanzia di grande significato per il senso di responsabilità sociale che ci anima ogni giorno.