



Conosci  
me  
stesso

# 30 anni fa...



**L'immigrato costituiva  
una risorsa:**

svolgeva attività che gli  
Italiani non **volevano**  
fare.

# Oggi...



Nonostante la grave crisi occupazionale alcune attività continuano ad essere rifiutate dai nostri connazionali pur in presenza di una forte domanda.

# Perché tanti sono in strada?

Una persistente difficoltà di fare incontrare domanda e offerta, unita oggi alla **percezione negativa** verso i migranti, limita fortemente la loro possibilità di svolgere lavori, **anche quelli sgraditi** agli Italiani



# Contesto e sue criticità

- **Pregiudizio** da parte delle Aziende nei confronti dell'individuo (forse è un delinquente, potrebbe essere un terrorista)



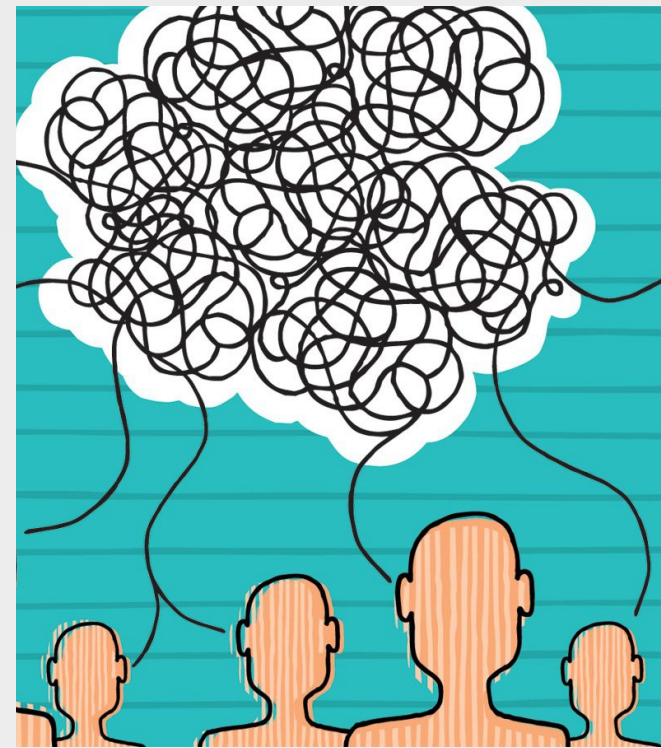
- **Inesperienza** delle Organizzazioni Umanitarie locali a fornire ai migranti un supporto professionale per la ricerca di un lavoro che vada oltre l'aiuto filantropico del soddisfacimento dei bisogni primari.

- **Incapacità** del Migrante di presentarsi e valorizzare le sue competenze, in sostanza di promuoversi efficacemente



# Risultato: mondi che non si parlano

1. **Le Aziende** non hanno interlocutori qualificati per trovare le risposte adeguate a specifiche necessità (lavori umili e/o particolarmente faticosi o particolari) neanche nelle strutture specializzate
2. **Le Organizzazioni Umanitarie** (Centri di Accoglienza, Caritas, Onlus, etc.) non hanno le competenze per valutare , profilare e valorizzare le specifiche competenze disponibili
3. **I Migranti** non riescono a fare emergere le loro competenze distintive e il loro patrimonio professionale





# La nostra soluzione: "Approdosicuro"

Nasce ***Approdosicuro***, con lo scopo di:

1. **Aiutare le Aziende** ad identificare le figure professionali più idonee alle loro necessità, superando pregiudizi e luoghi comuni.
2. **Formare gli Operatori delle Organizzazioni Umanitarie** a dialogare professionalmente coi migranti per comprendere e valorizzare le loro competenze anche attraverso progetti mirati di formazione/lavoro
3. **Supportare i Migranti** nella redazione di Curriculum adeguati e veritieri e



# L'idea che fa la differenza: verificare le competenze

- Grazie alla esperienza dei Manager collegati all'iniziativa, **Approdosicuro** sarà in grado di verificare le competenze lavorative dichiarate dai Migranti per

*incoraggiare le Aziende a superare  
ogni remora e assumere il personale  
"giusto" per le loro necessità*

*Trasformando «il problema» in  
opportunità*

- Al contempo, **Approdosicuro** formerà gli





# Un database cui attingere per qualsiasi necessità

***Approdosicuro*** creerà un **database**, efficace e costantemente aggiornato in modo che alle richieste dei datori di lavoro possano corrispondere solo i profili più adeguati

**Gli Operatori**, attraverso l'utilizzo professionale dello strumento, potranno soddisfare pertanto le esigenze di manodopera delle Aziende.



# Ambito di intervento

Migranti **regolarizzati** o in fase di **accoglienza** (altre fasce deboli) in carico a

- Centri di 2° Accoglienza
- Caritas
- Altre strutture



**Emilia Romagna**



# Social Impact Assessment

## Obiettivi attesi - 1

Qual è l'obiettivo dell'idea? Qual è lo scopo dell'attività?

- L'obiettivo dell'idea è quello **di aumentare la percentuale di occupazione di immigrati** (e delle fasce deboli italiane) attualmente in carico ai centri preposti.
- Lo scopo dell'attività è creare un **modello organizzativo replicabile** (risorse umane, metodo e strutture) in grado di favorire **l'incontro tra domanda e offerta** con elevata probabilità di successo

# Social Impact Assessment

## Obiettivi attesi - 2

**Attraverso quali attività il tuo modello di business pensa di raggiungere gli obiettivi su elencati?**

- Definizione della metodologia
- Formazione degli operatori
- Formazione mirata al migrante
- Gestione del profilo del migrante

**Quali risultati pensi di raggiungere nel breve e lungo termine?**

- Breve termine:

# ESG - Enviromental, Social, Governance



**Elenca le ricadute aggiuntive (ambientali, sociali e di governance) non obiettivi principali del tuo modello di business che potrebbero essere generati:**

- Depotenziamento del conflitto sociale (il sottoprodotto del progetto e la replicabilità su altre categorie deboli del nostro paese )
- Creazione di nuove figure professionali (esempio: montatore di impianti in paesi arabi o africani).

**Elenca le ricadute negative che la tua idea potrebbe generare su ambiente, società e governance:**

- *Nessuna*

# ESG - Enviromental, Social, Governance



**Elenca le ricadute aggiuntive (ambientali, sociali e di governance) non obiettivi principali del tuo modello di business che potrebbero essere generati:**

- Depotenziamento del conflitto sociale (il sottoprodotto del progetto e la replicabilità su altre categorie deboli del nostro paese )
- Creazione di nuove figure professionali (esempio: montatore di impianti in paesi arabi o africani).

**Elenca le ricadute negative che la tua idea potrebbe generare su ambiente, società e governance:**

- *Nessuna*



# I presentatori del progetto



**Andrea Molza**

**Andrea**, nasce nel 1961, avvocato ha maturato esperienze di direzioni del personale in importati multinazionali Italia e all'estero. Da 12 gestisce una società di ricerca e selezione di personale manageriale. È stato Presidente dell'Associazione dei Dirigenti Industriali di Bologna e in quel ruolo ha realizzato con successo progetti di reinserimento di profili manageriali in azienda

**Giovanni** è un ingegnere chimico di 49 anni con oltre 20 di esperienza in ambito industriale dove ha sviluppato competenze manageriali in ambito Operation e Manutenzione. E' impegnato da oltre 10 anni nel volontariato in Associazioni Nazionali operanti in ambito socio sanitario. Grande motivatore e trascinatore. Sposato e papà di due figlie.



**Giovanni Lamenza**



**Sergio Guastella**

**Sergio** è un ingegnere nato nel 1953. Ha maturato una grande esperienza in ambito multinazionale lavorando spesso a progetti innovativi e gestendo team complessi. In Italia e all'estero. Leader carismatico, sa motivare le persone traendo il meglio da ciascuna di esse. E' sposato, ha tre figli e quattro nipoti.

**Claudio Bevini** nasce nel 1957 a Bologna laureato in Scienze Politiche, successivamente diploma in Counselling; ha maturato varie esperienze in ambito Industriale, Responsabile di un Training Center; Referente commerciale per lo sviluppo dei prodotti e dei mercati. L'ultima esperienza. Sales manager in ambito Industriale



**Claudio Bevini**