GENNAIO 2025

IL CAMBIAMENTO GENERATO DAL PROGETTO “LEI_LAVORO, EMPOWERMENT & INCLUSIONE”

Report di valutazione delle attività 2023-2024

ARCA DI NOÈ

aiccon research center

aiccon
research center

AICCON
c/o Scuola di Economia e Management
Università di Bologna, sede di Forlì
P.le della Vittoria, 15 – 47121 Forlì (FC)
ecofo.aiccon@unibo.it

Sommario

Introduzione. ... 3
Nota metodologica. ... 4
La Catena del Valore Ecologico dell'Impatto. ... 6
1. **Contesto: il problema individuato.** ... 7
2. **Il contesto: le risorse attivate dall'ecosistema.** ... 10
3. **Le azioni progettuali.** ... 11
4. **Le realizzazioni del progetto.** ... 13
5. **I cambiamenti che il progetto ha contribuito a generare.** ... 15
6. **Gli obiettivi trasformativi.** ... 20

Il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. ... 22

Introduzione.

"**LEI_Lavoro, Empowerment & Inclusione**" è il progetto avviato da **Arca di Noè Società Cooperativa Sociale** e finanziato per il secondo anno consecutivo attraverso il contributo del **Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale del Gruppo Intesa Sanpaolo**. Il progetto è realizzato in **partnership con FORMA.Azione SRL, Densa Cooperativa Sociale e Trama di terre APS-Onlus**, ed in continuità con la prima annualità, mira a **sostenere l'emancipazione delle donne sul piano socioeconomico**, favorendo il **miglioramento della loro condizione di vita**. In particolare, le azioni progettuali hanno l'obiettivo specifico sia di rafforzare la posizione delle donne in condizione di vulnerabilità rispetto all'accesso al mercato del lavoro, sia di aumentare l'inclusività degli ambienti di lavoro delle organizzazioni operanti sui territori di riferimento.

Il progetto si è svolto su un anno, dal 01/11/23 al 31/10/24, ed è stato realizzato su **due territori**: il comune di Perugia e il Nuovo Circondario Imolese. Questa scelta, in ottica di collaborazione continua, confronto e scambio, è stata fatta con l'obiettivo di attivare riflessioni su eventuali declinazioni territoriali.

Alla luce delle considerazioni appena esposte, il presente report intende dare evidenza delle attività progettuali realizzate, avendo come riferimento un duplice obiettivo: da un lato, **rendicontare l'operato alle diverse categorie di portatori di interesse del progetto**, a partire dalla comunità di riferimento, in un'ottica di trasparenza e responsabilità nei loro confronti; dall'altro, **migliorare strategicamente l'azione futura sulla base delle evidenze emerse dalla valutazione in un'ottica di apprendimento organizzativo continuo**, con un'attenzione specifica al *capacity building* interno alle organizzazione coinvolte nel partenariato di progetto.

La struttura del report viene sviluppata mediante l'impiego della cd. **Catena del Valore Ecologico dell'Impatto** (CVEI), la quale costituisce uno strumento di analisi e sintesi del processo di creazione del valore del progetto, nonché un mezzo narrativo atto a illustrare i passaggi essenziali per comprendere in che modo gli obiettivi di impatto siano stati perseguiti. A partire dall'analisi dei contesti territoriali di riferimento del progetto, le organizzazioni coinvolte individuano i reciproci livelli di relazione e l'ammontare di risorse di varia natura apportate (cd. ecosistema relazionale e passaggio da *stakeholder* ad *assetholder*), e definiscono gli obiettivi di impatto del progetto, ovvero le trasformazioni multilivello che sul lungo periodo coinvolgono in modo compresente ed integrato i livelli micro (persone), meso (organizzazioni) e macro (sistemi). Tali obiettivi di impatto, se pur definiti localmente, si inseriscono in uno scenario sempre più ampio e globalizzato, anche dal punto di vista delle sfide a cui le azioni contribuiscono sul piano locale, nazionale ed internazionale/globale. In questo senso, i dati e le evidenze di valutazione più rilevanti verranno riconnessi con gli **Obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**[1] e relativi target, in modo da rileggere lo specifico contributo del progetto, che agisce a livello locale, all'interno di questo importante *framework* globale. Tra questi due estremi (contesto e impatto), le organizzazioni realizzano una pluralità di azioni e possono avere un controllo sulle connesse realizzazioni nel breve periodo *(output)*. Tali esiti potranno quindi condurre eventualmente a **cambiamenti** sul medio termine, e questi ultimi contribuire agli obiettivi di impatto precedentemente definiti. Infine, anche mediante l'osservazione di eventuali "inattesi" che frequentemente caratterizzano i progetti nei loro meccanismi trasformativi e generativi spesso non lineari, le evidenze del processo valutativo costituisco patrimonio informativo in grado di riorientare le azioni in un'ottica di maggiore efficacia.

[1] Per un maggiore approfondimento, si rimanda a: https://unric.org/it/agenda-2030/

Nota metodologica.

Come già accennato la **metodologia ideata da AICCON** articola la valutazione partendo da una riflessione a livello di contesto per poi focalizzarsi sulle vere e proprie attività oggetto di valutazione, osservate nella loro dimensione ecosistemica e relazionale, attraverso la co-costruzione della **Catena del Valore Ecologico dell'Impatto**[2], che mutua alcuni elementi concettuali dalla cd. **Teoria del Cambiamento** *(Theory of Change - ToC)*[3]. Sulla base dei contenuti declinati all'interno di questo strumento, si sviluppa un set di indicatori quali-quantitativi rilevanti e adeguati rispetto agli obiettivi valutativi stabiliti coerentemente alla tipologia di attività oggetto di analisi. Questa metodologia si colloca nella classificazione degli approcci di valutazione riconosciuta in letteratura[4] all'interno della famiglia dei **modelli che si focalizzano sul processo** e integra, inoltre, un orientamento partecipativo del percorso valutativo testimoniato dal **workshop di co-costruzione del framework di valutazione** svolto insieme allo *staff* di progetto e con gli stakeholder di riferimento, mediante momenti di confronto e scambio, tra cui si segnala:

- 2 ***workshop*** online (4 ore ca) finalizzati alla modifica e validazione della Catena del Valore Ecologico dell'Impatto co-costruita con i partner di progetto prima dell'inizio della prima annualità di progetto, e individuazione del set di indicatori quali-quantitativi da implementare nel processo di valutazione.

Gli indicatori e le evidenze incluse in questo report sono state ottenuti attraverso:

- **strumenti di monitoraggio già utilizzati da Arca di Noè Società Cooperativa Sociale**, in alcuni casi rivisti e integrati da AICCON con l'obiettivo di rilevare dati utili per la valutazione del cambiamento generato dalle attività al fine di ottimizzare la complessità del sistema di misurazione e valutazione (evitando la replicazione o l'inserimento di ulteriori strumenti di rilevazione). Nello specifico, è stato rivisto e rimodulato il "Diario colloqui", integrato con elementi mutuati dall'"*Employability Tool*"[5], strumento elaborato da Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, UNHCR e Servizio Centrale SAI allo scopo di rilevare i prerequisiti di accesso al mercato del lavoro posseduti dalle beneficiarie e di permettere una valutazione in riferimento ai livelli di occupabilità. Oltre al "Diario colloqui" sono stati impostati un database per la raccolta delle informazioni socio anagrafiche, economiche ed altre informazioni afferenti alle presenze per i laboratori delle persone beneficiarie, un database per la raccolta di dati delle aziende del territorio ed un database per la raccolta di dati afferenti ai volontari.
- **strumenti di rilevazione sviluppati *ad hoc*** per il progetto, ovvero:
    - una **scala per la misurazione dell'empowerment delle beneficiarie**, elaborata dagli/dalle operatori/operatrici dei partner di progetto, con il supporto di AICCON, e i cui elementi sono stati mutuati da alcuni strumenti già presenti in letteratura (scala EMPO presente in letteratura[6] e una scala presente in un documento di indirizzo elaborato da ActionAid[7]).

---

[2] Per un maggiore approfondimento si rimanda a De Benedictis, L., Miccolis, S., Venturi, P., Zamagni, S. (2023), "La prospettiva civile dell'impatto sociale", Aiccon Position Paper, disponibile al link: https://www.aiccon.it/pubblicazione/la-prospettiva-civile-impatto-sociale/

[3] Per un maggiore approfondimento sull'approccio, si rimanda direttamente a: Connell, J.P., Kubisch A.C. (1998), "L'Approccio della Teoria del Cambiamento applicato alla valutazione delle iniziative integrate di comunità: stato dell'arte, prospettive e problemi" in Stame N. (1998), *Classici della valutazione*, Franco Angeli, Milano.

[4] Per un maggiore approfondimento si rimanda a: Bengo, I., Arena, M., Azzone, G., Calderini, M. (2015), "Indicators and metrics for social business: a review of current approaches", *Journal of Social Entrepreneurship*, 7(1), pp. 1-24 e Stern E. (2016), *La valutazione di impatto – Una guida per committenti e manager preparata per Bond*, Milano, FrancoAngeli.

[5] https://fondazioneadecco.org/wp-content/uploads/2021/11/Linea-Guida-EMPLOYABILITY-TOOL-1.pdf

[6] Francescato D., Mebane M., Sorace R., Vecchione M., Tomai M., (2007), "EMPO: Una scala di misurazione dell'empowerment personale e politico" in Giornale Italiano di Psicologia / a. XXXIV, n. 2, pp. 465-487.

[7] ActionAid, "L'empowerment delle donne", Documento di Indirizzo.

La scala è stata utilizzata per ogni beneficiaria in due tempi, al momento della presa in carico e a fine progetto, per valutare appunto il cambiamento in termini di empowerment verificatosi durante il progetto.

- un **focus group *stakeholder*** per approfondire alcune evidenze qualitative sia in merito alla consapevolezza interna rispetto all'approccio multiutenza con lente di genere, e temi afferenti alla prossimità e reciprocità nei territori di riferimento, sia in merito alla cooperazione territoriale in ambito D&I per una maggiore influenza nelle policy (si veda la Catena del Valore Ecologico dell'Impatto a pag. 6).

La Catena del Valore Ecologico dell'Impatto.

Come anticipato in introduzione, il processo di valutazione si è sviluppato a partire dalla **co-costruzione** della cd. **Catena del Valore Ecologico dell'Impatto** assieme agli stakeholder di riferimento. Tale strumento, rappresentato nella figura 1, consente di analizzare e sintetizzare il processo di creazione del valore del progetto, rappresentando un mezzo narrativo che mira ad illustrare i passaggi essenziali per comprendere in che modo le organizzazioni coinvolte nel progetto hanno voluto perseguire gli obiettivi di impatto a partire dall'analisi di contesto.

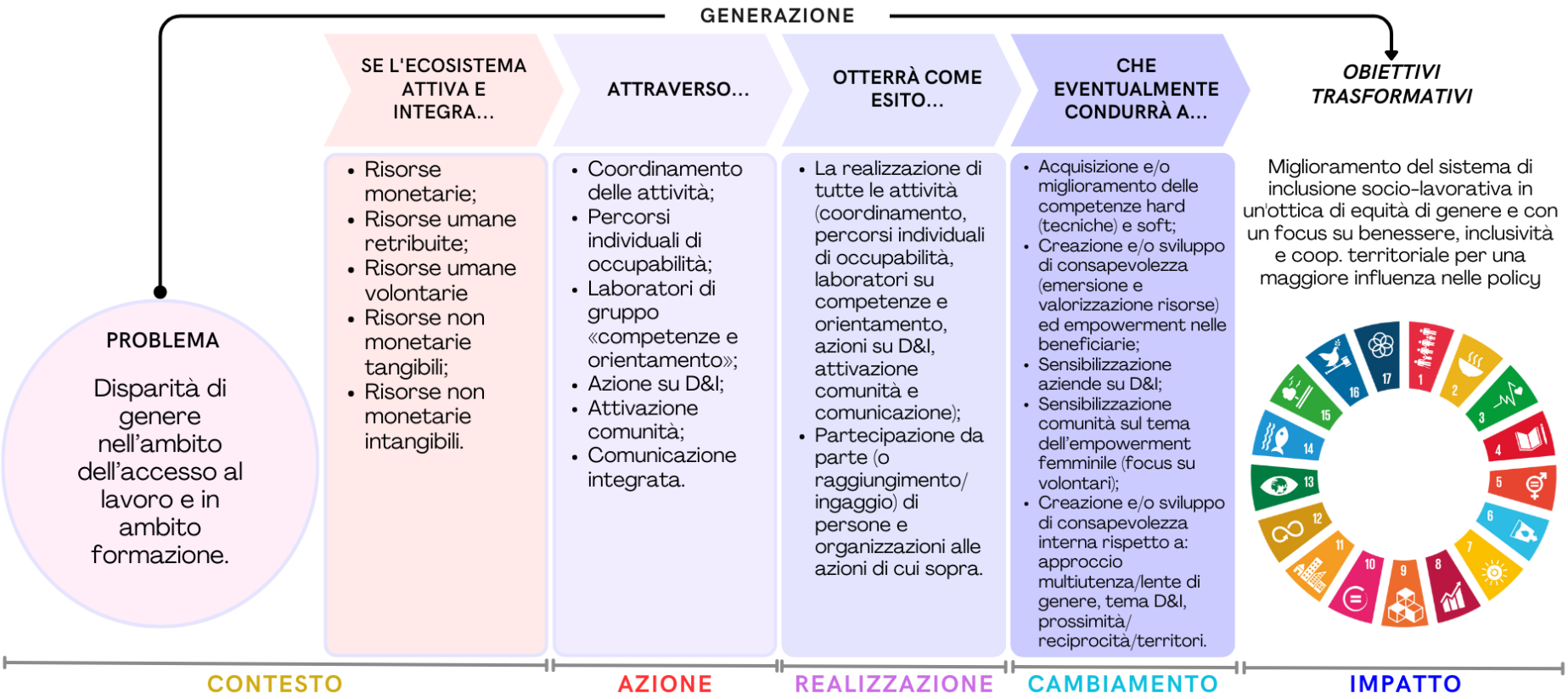


Fig. 1 – Catena del Valore Ecologico dell'impatto del progetto "LEI_Lavoro, Empowerment & Inclusione" – Società Cooperativa Sociale Arca di Noè

1. Contesto: il problema individuato.

Rispetto al **contesto** di riferimento, le organizzazioni hanno individuato nella **disparità di genere**, sia rispetto all'**ambito lavorativo** e **nell'accesso al mondo del lavoro**, sia nell'ambito della **formazione** (formale e non formale), il problema su cui orientare le proprie azioni progettuali. Riprendendo l'analisi realizzata in fase progettuale dal capofila di progetto, Secondo il Global Gender Gap Index 2022 l'Italia si colloca al 63° posto al mondo e al 14° posto in Europa per parità di genere e nel dominio "Lavoro" del Gender Equality Index, il nostro paese si conferma in ultima posizione anche per il 2022. Secondo il Gender Policies Report 2022 dell'Inapp, i dati riguardanti il nostro paese continuano a mettere in luce un **divario strutturale tra l'occupazione femminile e quella maschile**: i dati Istat mostrano che, a settembre 2022, il tasso di disoccupazione femminile è al 9,2%, contro il 6,8% maschile e i tassi di inattività sono rispettivamente al 43,3 % e 25,3%. Tale inattività si collega fortemente ai **carichi di cura** che le donne devono gestire. L'analisi dei dati Inps sull'andamento dei contratti attivati nel primo semestre 2022, mostra che il **lavoro femminile è caratterizzato da precarietà e debolezza contrattuale**; infatti, su tutti i contratti attivati a donne il 49% è a tempo parziale contro il 26,2% degli uomini.

Nell'area geografica di riferimento del progetto, Comune di Perugia e Nuovo Circondario Imolese, la Banca dati degli indicatori territoriali dell'Istat conferma questa tendenza. I **tassi di disoccupazione** sono più alti per le donne, 6,0% contro 3,3% degli uomini nella città metropolitana di Bologna (di cui il NCI fa parte) e 7,8% contro 5,3% nella provincia di Perugia, con una differenza tra il **tasso di attività** femminile e quello maschile di 9,9 punti percentuali nella città metropolitana di Bologna e 12,1 nella provincia di Perugia. Dai dati dei Centri per l'Impiego si rileva che nella città metropolitana di Bologna nel 2021 erano 14.000 le donne in cerca di occupazione, contro 8.000 uomini. In Umbria, nel primo semestre del 2022, erano 5.551 le donne, contro 4.098 uomini. In base all'esperienza accumulata nel corso della prima annualità di progetto le organizzazioni partner confermano che per le donne in condizioni di vulnerabilità questa disparità di accesso al mercato del lavoro e di mantenimento di un'occupazione è più marcata, a causa di fattori quali: **carichi di cura non condivisibili; basso grado di specializzazione**; **divari linguistici**; **legami non emancipanti**; **periodi di inattività** e età oltre i 29 anni**; bassa autostima** e **non riconoscimento delle proprie soft skills**.

A partire dalle considerazioni evidenziate sul contesto territoriale sono stati individuati gli **obiettivi di impatto sul lungo periodo**, riassumibili nella volontà di **sostenere l'emancipazione socioeconomica delle donne e il miglioramento della loro condizione di vita**, attraverso (i) il **rafforzamento della posizione delle donne in condizione di vulnerabilità rispetto all'accesso al mercato del lavoro** e (ii) l'**aumento dell'inclusività degli ambienti di lavoro e della comunità territoriale**.

L'identità e l'efficacia del progetto, come già accennato, sono profondamente influenzate dalla dimensione relazionale che lo caratterizza; in altri termini, assumiamo che la trasformazione in termini di impatto agita dall'organizzazione sarebbe assente o "diversa", rispetto a quella che andremo ad osservare in termini di ampiezza e profondità, se non ci fosse l'interazione e la cooperazione con altri soggetti. A questo proposito, nelle figure 2 e 3 è possibile trovare **una sintesi che identifica la varietà e l'intensità dei livelli di coinvolgimento della rete di soggetti eterogenei che influenzano e/o sono influenzati** (***stakeholder***) dalle attività del progetto "LEI_Lavoro, Empowerment & Inclusione", con l'evidenza rispetto a quei soggetti che oltre ad essere portatori di interesse dell'organizzazione, si identificano come portatori di risorse nelle attività progettuali e, per questo motivo, sono definiti

assetholder[8]. I grafici sono stati suddivisi per i due territori oggetto di intervento progettuale, con evidenze a fine seconda annualità, mentre gli ecosistemi afferenti alla prima annualità di progetto, da cui assumiamo che quelli di fine prima annualità siano coincidenti con quelli di inizio seconda annualità, sono visibili nel report "Il cambiamento generato dal progetto "LEI_Lavoro, Empowerment & Inclusione" - II annualità (2023/2024) di Arca di Noè Società Cooperativa Sociale"[9].

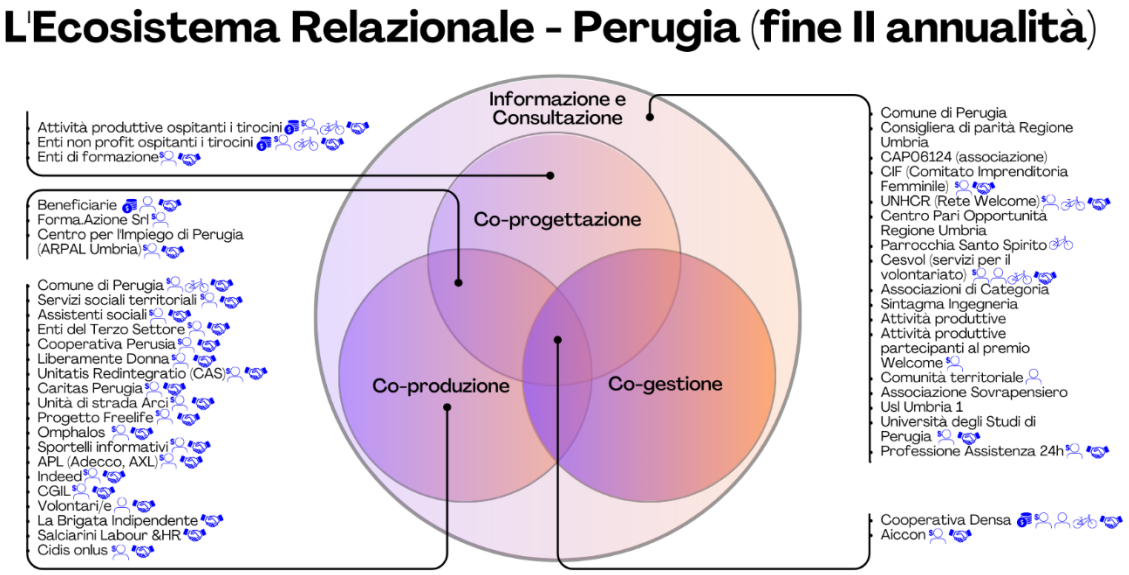


Fig. 2 – Ecosistema Relazionale, territorio Perugia, fine seconda annualità di progetto

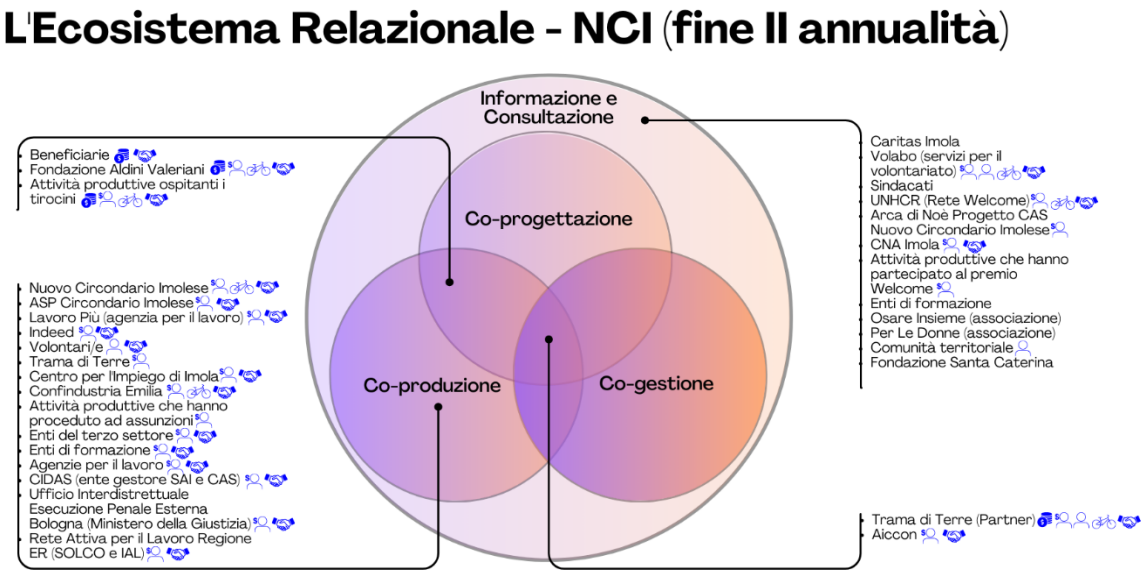


Fig. 3 – Ecosistema Relazionale, territorio NCI, fine seconda annualità di progetto

In figura 4 viene invece visualizzato in che modo si sono **modificate le intensità delle relazioni** tra inizio seconda annualità di progetto e fine seconda annualità di progetto. In particolare, si evidenzia come una parte delle organizzazioni situate ad inizio seconda annualità ad un livello di **informazione e**

[8] Nelle visualizzazioni, le icone di fianco agli stakeholder indicano l'apporto delle risorse come segue: la moneta indica l'apporto di risorse monetarie, la figura umana con il simbolo monetario indica l'apporto di risorse umane retribuite, la figura umana senza simbolo monetario indica l'apporto di risorse umane volontarie, l'icona raffigurante una bicicletta indica l'apporto di risorse non monetarie tangibili, infine, l'icona rappresentante una stretta di mano indica l'apporto di risorse non monetarie intangibili.
[9] Il report è scaricabile al seguente link: https://www.aiccon.it/progetto/lei-lavoro-empowerment-inclusione/

consultazione e una buona parte di organizzazioni con le quali **non vi era alcuna relazione** siano confluite a livello di **co-produzione**.

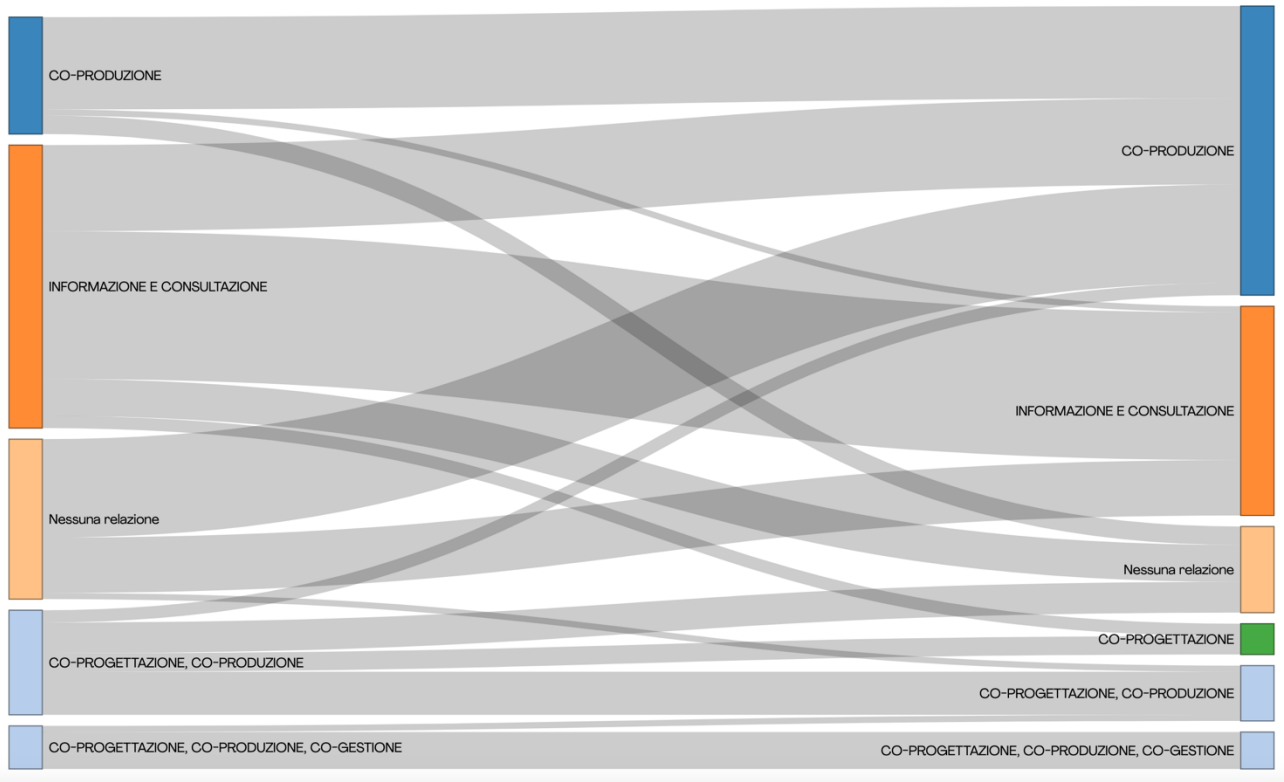
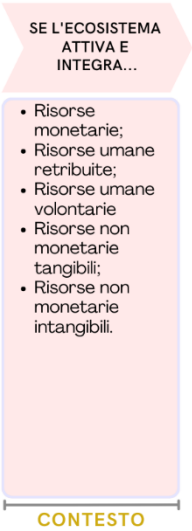


Fig. 4 – Cambiamenti nelle intensità delle relazioni

2. Il contesto: le risorse attivate dall'ecosistema.



In questa sezione si vuole dare evidenza rispetto al totale delle risorse di varia natura attivate ed impiegate per la realizzazione del progetto. In primo luogo, l'ammontare delle **risorse monetarie** erogate attraverso il contributo del Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale del Gruppo Intesa Sanpaolo è pari a 108.000 euro. Inoltre, è stata impegnata una quota di cofinanziamento da parte delle organizzazioni pari a 18.838,29 (così ripartito: euro 17.143,81 Cooperativa sociale Arca di Noè, euro 1.194,48 Cooperativa Sociale Densa; euro 500,00 Associazione Trama di Terre).

Il numero complessivo di **risorse umane retribuite** è pari a 20. In particolare, si rileva nel territorio di Perugia 1 tutor per il lavoro (interna), 1 tutor di comunità (interna), 1 amministrativa Densa (interna), 1 insegnante di italiano (esterno), 1 educatrice (esterna), 1 dipendente ARPAL, 1 dipendente Indeed, 1 dipendente CGIL, 1 dipendente agenzia per il lavoro. Nel territorio del NCI si rileva invece: 1 tutor per il lavoro (interno), 1 tutor di comunità (interna), 1 amministrativa Trama di Terre (interna), 1 insegnanti di italiano (esterni), 1 esperto digitale (esterno), 1 dipendente ARPAL, 1 dipendente Indeed, 1 dipendente CGIL e 1 dipendente agenzia per il lavoro. Inoltre, si rileva come 1 coordinatrice di progetto (interna), 1 tutor per la D&I (interna), 1 operatore per la comunicazione (interno) e 1 amministrativa Arca di Noè (interna) sono risorse umane retribuite che hanno lavorato congiuntamente in entrambe i territori. Nelle attività progettuali sono anche state impiegate 17 **risorse umane volontarie** (di cui 8 a Perugia e 9 nel NCI).

Riguardo alle **risorse non monetarie tangibili**, il progetto ha utilizzato 7 spazi, 4 nel territorio di Perugia (spazio della cooperativa Densa, ufficio della cooperativa Arca di Noè, sala parrocchiale e sala comunale) e 3 nel NCI (sede Trama di Terre, ufficio all'interno del Nuovo Circondario Imolese e sala del Nuovo Circondario Imolese). Con riferimento, infine, alle **risorse non monetarie intangibili**, si si rileva che le organizzazioni coinvolte nel progetto sono 103 (53 a Perugia e 50 nel NCI) e si rimanda alle relazioni che l'organizzazione ha attivato, presenti nell'ecosistema relazionale di progetto, per un approfondimento.

3. Le azioni progettuali.

Le **azioni** che configurano la struttura del progetto possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

1. **Percorso individuale di occupabilità**.

   L'attività prevedeva una **consulenza di carriera** e un **orientamento al lavoro** con **colloqui individuali** condotti dall'operatrice/tutor per il lavoro. La segnalazione delle beneficiarie è avvenuta dalla rete di progetto con cui l'equipe di lavoro si è tenuta in costante raccordo e la consulenza di carriera adotta l'approccio teorico del Life Design e utilizzando il "Diario Colloqui", ovvero uno strumento elaborato dalle organizzazioni attraverso l'implementazione di alcuni elementi mutuati dall'Employability Tool, strumento sviluppato da Fondazione Adecco, UNHCR e Servizio Centrale SAI. In tali attività, l'**approccio personalizzato** ha cercato di rendere le beneficiarie **autonome nell'ideare e perseguire il percorso di occupabilità** (è stata prevista la possibilità di attivare esperienze di formazione on the job e di inserire le beneficiarie in percorsi formativi dei territori, anche in ambito informatico). L'orientamento al mondo del lavoro si è focalizzato sulla **conoscenza dei servizi** (Centri per l'Impiego, agenzie per il lavoro), **sugli strumenti per una ricerca attiva del lavoro** e per **affrontare colloqui o processi di selezione**, offrendo al contempo informazioni sull'**autoimprenditoria**, tramite l'orientamento agli sportelli del territorio e il supporto nell'eventuale avviamento di un'impresa. È stata infine prevista la compartecipazione all'acquisto di dispositivi informatici e l'attivazione di mediazioni linguistico-culturali.

2. **Laboratorio di gruppo "Competenze e orientamento".**

   Il laboratorio si è configurato come uno spazio atto a favorire l'incontro tra le donne e la **condivisione in gruppo del percorso di ricerca lavoro**. Per favorire la partecipazione delle beneficiarie con figli sono stati previsti supporti educativi. L'azione si è composta di 4 moduli in entrambi i territori:
   - **Lingua italiana per il lavoro**: 40 ore, condotto dall'insegnante di italiano e volto all'apprendimento della lingua italiana in contesti di lavoro. È utilizzata la campagna video di Arca di Noè "Lavoro: istruzioni per l'uso!".
   - **Soft skills**: 16 ore, condotto dal tutor per il lavoro e dall'insegnante di italiano per approfondire le soft skills più importanti nel mercato del lavoro. Tramite simulazioni e *role playing*, sono state identificate le competenze possedute e si è lavorato su quelle carenti. È stata inoltre prevista la partecipazione, in qualità di mentori, di lavoratrici e ex beneficiarie che potessero rappresentare un modello di inserimento positivo.
   - **Competenze digitali**: 16 ore, condotto da esperti informatici con l'obiettivo di favorire l'autonomia nell'utilizzo dei dispositivi informatici a scopi lavorativi. Si sono esplorati i principali strumenti del web per promuoversi, le modalità di ricerca dell'occupazione e gli strumenti digitali per il lavoro. Alcuni incontri sono stati svolti con la partecipazione dell'insegnante di italiano per facilitare la comprensione della terminologia tecnica da parte delle beneficiarie con un livello di italiano di base.
   - **Ricerca attiva del lavoro**: 10 ore, condotto dal tutor per il lavoro, in collaborazione con i centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro, i sindacati e Indeed, con l'obiettivo di aumentare l'efficacia della ricerca del lavoro in un contesto collaborativo. Sono state presentate le principali modalità di ricerca lavoro, fisiche e virtuali; sono state sperimentate tecniche di ricerca di lavoro in cui il gruppo rappresenta una forza per il successo individuale; sono state realizzate informative sui diritti e doveri delle lavoratrici.

3. **Diversity&inclusion** (**D&I**).

   Questa azione ha impegnato le organizzazioni nella **mappatura** delle aziende partendo dai **bisogni occupazionali del territorio** e dai **profili delle beneficiarie**, con l'obiettivo di creare un **database** di enti economici (in collaborazione con il Comitato per l'Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Perugia e Confindustria Emilia). La mappatura è stata gestita dall'operatore D&I, figura ponte tra terzo settore e mondo profit, con competenze specifiche del settore sociale, ma in grado di comprendere e indirizzare i bisogni delle aziende. Il rapporto con le aziende è stato rafforzato dall'invio del video tutorial (di cui all'Attività 5) e dalla realizzazione di un **focus group sui temi della D&I**, condotto dall'operatore D&I, e diretto alle aziende interessate e con le quali si è avviata una collaborazione proficua. L'azione aveva l'obiettivo di intraprende una **co-progettazione con le aziende per realizzare percorsi di formazione *on the job* di qualità e inserimenti lavorativi**.

4. **Attivazione comunità.**

   Le azioni hanno fornito un supporto informale ai percorsi delle beneficiarie tramite un **sostegno comunitario** e orizzontale. In un primo momento l'operatrice di comunità ha **rilevato i bisogni delle beneficiarie** (es. consolidamento del proprio capitale sociale, supporto nella conciliazione vita/lavoro) e indagato la **rete di sostegno già posseduta**. Successivamente il percorso di attivazione si è sviluppato tramite le risorse del territorio. È stato realizzato un **evento di comunità in entrambi i territori**, al fine di **consolidare la rete di associazioni e cittadini disponibili a supportare le beneficiarie**. L'operatrice di comunità ha operato per rafforzare nel tempo la rete, supportando associazioni, gruppi e singoli coinvolti, favorendo l'incontro con le beneficiarie e monitorando i percorsi.

5. **Campagna di comunicazione integrata**.

   La campagna di comunicazione integrata è stata avviata dal sito web dell'ente capofila utilizzando **strumenti e linguaggi diversi** per rivolgersi a cittadinanza e aziende, con l'obiettivo di **diffondere il progetto**, **sensibilizzare** sui temi dell'inclusione lavorativa e della parità di genere, e per **creare un contesto favorevole all'empowerment delle beneficiarie**. È stata prevista la diffusione di video tutorial realizzati nella prima annualità per informare le aziende sul progetto e sull'adesione.

6. **Coordinamento delle attività**

   Tutte le attività sono state svolte in entrambi i territori: Comune di Perugia e Nuovo Circondario Imolese, in costante rapporto di **scambio** e **confronto**.

4. Le realizzazioni del progetto.

In questa sezione vengono descritte le **realizzazioni** derivanti dalle azioni progettuali sopra menzionate.

In primo luogo, si rileva che il numero totale di beneficiarie è pari a 97[10], di cui 55 a Perugia e 42 nel NCI. Si riportano di seguito alcuni dati descrittivi rispetto alle beneficiarie prese in carico durante il progetto: l'età media è pari a 36 anni (35 nel territorio di Perugia e 37 nel territorio del Nuovo Circondario Imolese), le beneficiarie provengono prevalentemente da Italia, Nigeria, Tunisia e Costa D'Avorio (si veda la figura 10) e sono state segnalate in oltre il 26% dei casi dal Centro Antiviolenza, nel 23% circa dei casi dal Comune di riferimento. Inoltre, 40 beneficiarie su 97 (circa il 41%) rappresentano nuclei monogenitoriali, con a carico un totale di 79 figli (con una media di circa due figli per ogni nucleo monogenitoriale), mentre le donne singole sono in tutto 31 (circa il 32%) e le donne con nucleo familiare non monogenitoriale risultano 26 (circa il 27%). Le seguenti figure 5 e 6 rappresentano le distribuzioni delle beneficiarie per alcune variabili.

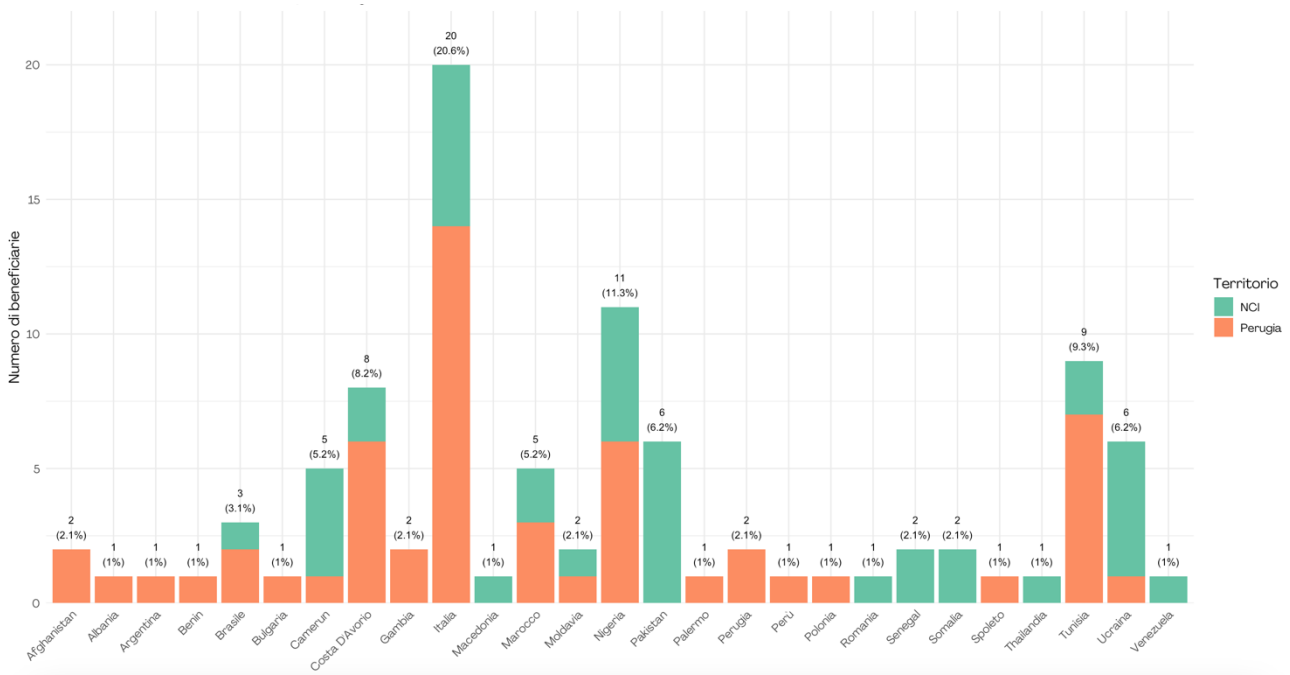


Fig. 5 – Distribuzione delle beneficiarie per luogo di nascita (valori assoluti e percentuali)

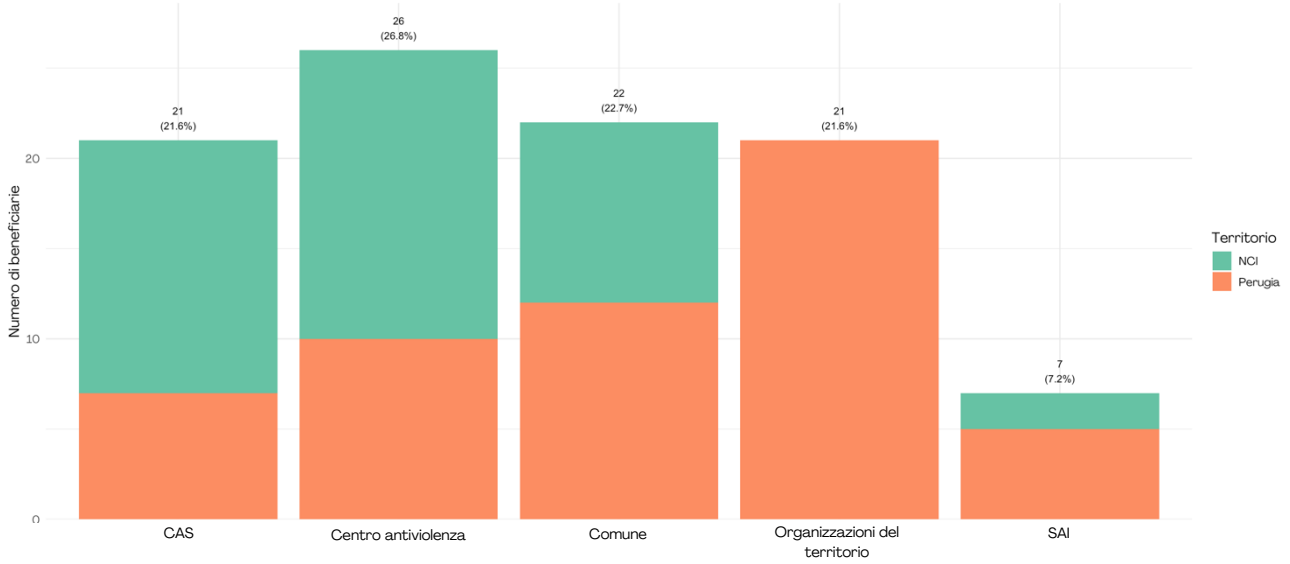


Fig. 6 – Distribuzione delle beneficiarie per Ente segnalatore (valori assoluti e percentuali)

[10] Si rileva che 20 beneficiarie tra le 97 sono state prese in carico dal progetto durante la prima annualità.

Con riferimento alle azioni progettuali descritte nella precedente sezione (Percorsi individuali di occupabilità, Laboratori di gruppo "competenze e orientamento", ecc.) si riporta di seguito il numero di partecipanti ad ogni attività. In particolare, si rileva che le attività afferenti ai laboratori di gruppo Competenze e orientamento sono stati composti come segue: 1. Lingua italiana per il lavoro (40 ore); 2. Soft skills (16 ore); 3. Competenze digitali (16 ore); 4. Ricerca attiva del lavoro (10 ore).

Attività progettuale	Numero di partecipanti
Totale beneficiarie	97
Di cui nel territorio di Perugia	*55*
Di dui nel territorio del NCI	*42*
Percorso individuale	87
Laboratori italiano	15
Laboratori soft skills	19
Laboratori digitale	17
Laboratori ricerca lavoro	23
Laboratori competenze trasversali	72

Gli **enti economici mappati per le azioni su D&I sono in tutto 141** (107 nel territorio di Perugia, 34 nel territorio del NCI), prevalentemente operanti nell'ambito del settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio (circa il 15%), dei servizi di alloggio e ristorazione (circa il 13%) e "altro" (circa il 9%)[11].

Si evidenzia come durante il corso del progetto siano stati **attivati in tutto 16 tirocini** (10 nel territorio di Perugia e 6 nel territorio del NCI), e sono stati **effettuati complessivamente 49 inserimenti lavorativi** (21 nel territorio di Perugia e 28 nel NCI).

Rispetto a questa linea di azione si evidenzia **l'organizzazione di 2 focus group** (1 a Perugia e 1 nel NCI) organizzato e realizzato dai partner di progetto e finalizzato ad avviare un confronto sul tema del lavoro come strumento di empowerment femminile, e per promuovere nuove possibili collaborazioni territoriali. Al focus group **hanno partecipato in tutto 44 aziende** (31 a Perugia 13 nel NCI).

Infine, il progetto è stato realizzato attraverso il coinvolgimento attivo di **29 volontari** (12 nel territorio di Perugia e 17 nel territorio del NCI).

[11] Per le attività è stata utilizzata la classificazione delle Camere di Commercio di Italia, disponibile al link https://ateco.infocamere.it/ateq20/#!/elencoAttivita

5. I cambiamenti che il progetto ha contribuito a generare.

Come anticipato in introduzione, le pluralità di azioni che l'ecosistema di organizzazioni ha realizzato nell'ambito del progetto hanno influenzato, sul medio termine, alcuni **cambiamenti** nelle condizioni delle persone e sulle organizzazioni. A questo proposito, sulla base di quanto emerso nella fase di co-costruzione della Catena del Valore Ecologico dell'Impatto assieme agli stakeholder di progetto, si vuole nel seguito dare evidenza rispetto ai seguenti ambiti di analisi:

- **L' acquisizione e/o miglioramento della conoscenza della lingua italiana**.
  L'acquisizione e/o miglioramento della conoscenza della lingua italiana è stato rilevato a inizio relazione e a fine progetto utilizzando una scala qualitativa strutturata nei seguenti sei livelli: più che sufficiente (B1 e oltre), sufficiente (A2), parzialmente sufficiente (A1), non sufficiente, competenze solo nella produzione orale e non lettoscrittura, analfabeta in lingua di origine. La figura 7 mostra come le beneficiarie abbiano modificato il proprio livello di conoscenza della lingua italiana tra l'inizio e la fine del progetto. Complessivamente, **33 persone beneficiarie** (circa il **50,8%**) **hanno registrato un miglioramento nel proprio livello di competenza linguistica**, indipendentemente dal livello di partenza e da quello raggiunto, mentre il restante 49,2% ha mantenuto il livello iniziale[12].

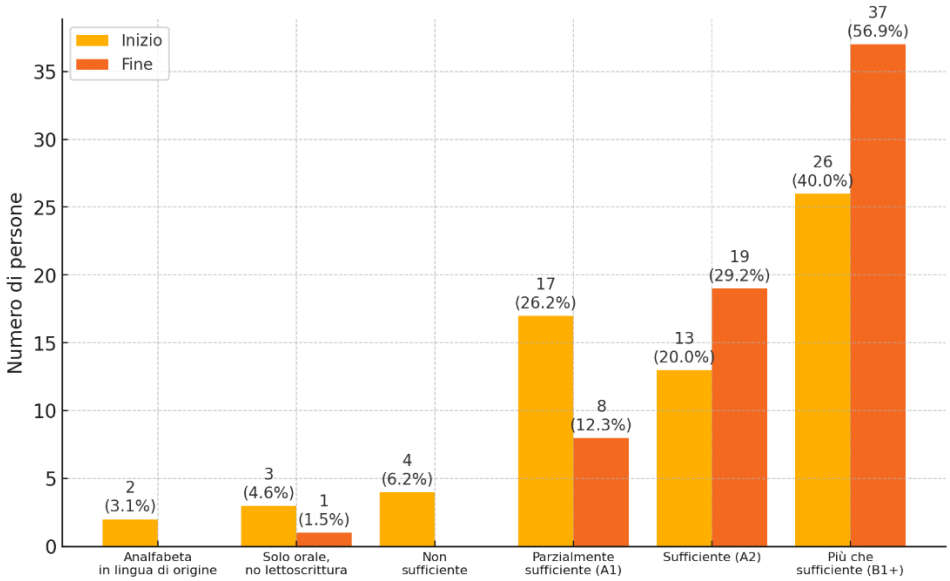


Fig. 7 – Cambiamenti nel livello di conoscenza della lingua italiana delle beneficiarie tra inizio e fine progetto

- **L' acquisizione e/o miglioramento delle soft skills**.
  L'acquisizione e/o miglioramento delle soft skills è stata rilevata a inizio relazione e a fine progetto, per ciascuna persona beneficiaria, utilizzando 14 item[13] mutuati dall'**Employability**

[12] L'analisi è stata condotta esclusivamente sulle beneficiarie per le quali è stato possibile osservare il cambiamento, ovvero coloro per cui i dati validi erano disponibili sia all'inizio che alla fine del progetto, garantendo risultati basati su osservazioni complete e confrontabili. In questo specifico ambito di analisi, l'osservazione è stata realizzata su 65 delle 97 beneficiarie (67% circa). La differenza rispetto al totale delle beneficiarie coinvolte è attribuibile a diversi fattori, tra cui le tempistiche del progetto (alcune beneficiarie hanno iniziato il percorso dopo la fase iniziale o lo hanno concluso prima del termine, rendendo impossibile raccogliere dati completi in entrambi i momenti) e la disponibilità delle partecipanti (alcune non erano disponibili durante le finestre temporali previste per la raccolta dati, a causa di impegni personali, lavorativi o altre circostanze).
[13] Gli item utilizzati sono i seguenti: 1. Motivazione ad investire su sé attraverso un percorso di inclusione lavorativa – 2. Cura di sé – 3. Autodisciplina/rispetto delle regole/puntualità – 4. Capacità di reperire ed elaborare informazioni in autonomia attraverso canali formali e informali – 5. Autocontrollo/Gestione delle emozioni – 6. Capacità di distinguere ed attingere in maniera pertinente alle diverse fonti di informazione – 7. Competenze e capacità logico-matematiche. Letto scrittura dei numeri, conoscenza e applicazione delle quattro operazioni di base, utilizzo calcolatrice, conoscenza unità di misura – 8.

Tool, uno strumento elaborato congiuntamente da Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, UNHCR e Servizio Centrale SAI per rilevare i prerequisiti di accesso al mercato del lavoro posseduti dalle beneficiarie e per permettere una valutazione strutturata dei livelli di occupabilità in riferimento alle competenze trasversali. Come visualizzato in figura 8, dall'analisi[14] si rileva un generale miglioramento medio nelle soft skills tra l'inizio e la fine del progetto. Le medie calcolate sui 14 item evidenziano un aumento da un valore iniziale di **2,75** a un valore finale di **3,26** su una scala da 1 (non sufficiente) a 4 (più che sufficiente), con un incremento percentuale complessivo di **18,5%**, riflettendo un **miglioramento significativo nei livelli di competenza trasversale delle beneficiarie**.

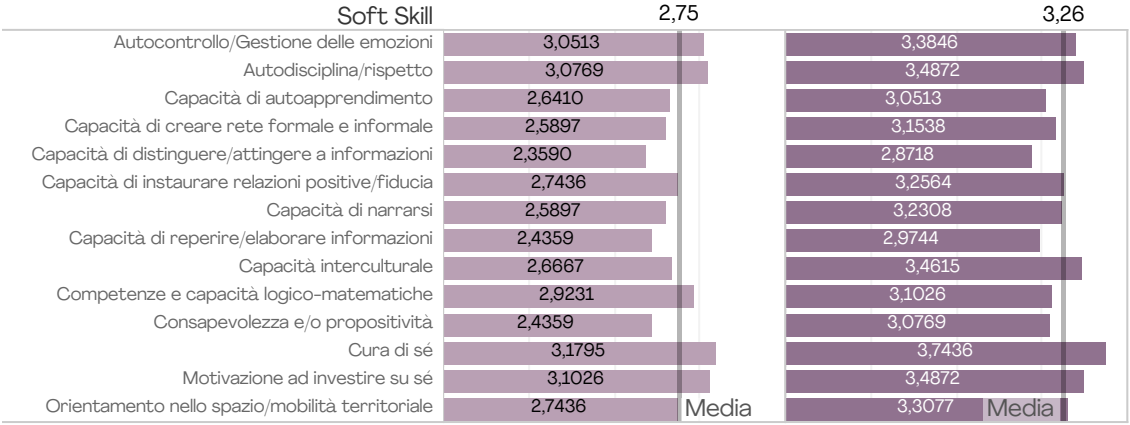


Fig. 8 – Cambiamenti nel livello di competenza trasversale (soft skills) delle beneficiarie tra inizio e fine progetto

- **La creazione e/o sviluppo di consapevolezza** (**emersione e valorizzazione risorse**) **ed empowerment nelle beneficiarie**.

  La dimensione afferente alla creazione e/o sviluppo di consapevolezza (emersione e valorizzazione risorse) ed empowerment nelle beneficiarie è stata osservata a inizio progetto e a fine progetto, per ciascuna persona beneficiaria, utilizzando 17 item[15] costruiti dalle

Capacità di narrarsi. Con particolare riferimento alla propria storia formativa e professionale, se posseduta – 9. Orientamento nello spazio/mobilità territoriale – 10. Capacità di instaurare relazioni positive/fiducia – 11. Consapevolezza e/o propositività nel progetto/traiettoria professionale – 12. Capacità di creare rete formale e informale – 13. Capacità di autoapprendimento riferita sia alla capacità di studiare in autonomia che alla capacità di analisi critica e rilettura degli errori – 14. Capacità interculturale (accogliere e condividere le diversità culturali), capacità di stare in relazione con etnie diverse e/o mettere in discussione pregiudizi e stereotipie propri della comunità di appartenenza. Le competenze sono state valutate, ad inizio e fine progetto, utilizzando la scala ordinale: "Non sufficiente", "Parzialmente sufficiente", "Sufficiente" e "Più che sufficiente". Per facilitare l'analisi quantitativa, le modalità di risposta sono state convertite in numeri da 1 a 4, rispettivamente. Questa scelta metodologica permette di calcolare statistiche descrittive, come la media, per osservare i cambiamenti nei livelli medi delle risposte tra inizio e fine progetto. La conversione dei dati in numeri è stata ritenuta appropriata in quanto i livelli di risposta rappresentano un ordine progressivo che può essere analizzato come variabile quantitativa.

[14] L'analisi è stata condotta esclusivamente sulle beneficiarie per le quali è stato possibile osservare il cambiamento, ovvero coloro per cui i dati validi per ognuno dei 14 item erano disponibili sia all'inizio che alla fine del progetto, garantendo risultati basati su osservazioni complete e confrontabili. In questo specifico ambito di analisi, l'osservazione è stata realizzata su 39 delle 97 beneficiarie (40% circa). La differenza rispetto al totale delle beneficiarie coinvolte è attribuibile a diversi fattori, tra cui le tempistiche del progetto (alcune beneficiarie hanno iniziato il percorso dopo la fase iniziale o lo hanno concluso prima del termine, rendendo impossibile raccogliere dati completi in entrambi i momenti) e la disponibilità delle partecipanti (alcune non erano disponibili durante le finestre temporali previste per la raccolta dati, a causa di impegni personali, lavorativi o altre circostanze).

[15] Gli item utilizzati sono i seguenti: 1. Credo che con le mie forze possa raggiungere i miei obiettivi; 2. Se mi pongo un obiettivo so come raggiungerlo; 3. Ho un sogno nel cassetto per il mio lavoro; 4. Mi impegno molto nei percorsi formativi e lavorativi che ho deciso di seguire; 5. Conosco i servizi per il lavoro; 6. So come cercare un lavoro; 7. So come utilizzare i servizi per il lavoro; 8. So cercare lavoro in autonomia; 9. So quali competenze sono richieste nel mondo del lavoro; 10. So di avere competenze personali utili per il lavoro e per la vita quotidiana; 11. So come utilizzare le mie competenze nel mondo del lavoro; 12. Conosco tante persone e amici che possono aiutarmi; 13. Se ho bisogno di aiuto so a chi chiederlo; 14. Conosco i diritti e i doveri dei lavoratori; 15. Ho una organizzazione familiare o di vita che mi permette di seguire i miei obiettivi professionali; 16. Con il mio lavoro riesco

organizzazioni partner a partire dagli item di alcuni strumenti già presenti in letteratura (scala EMPO presente in letteratura[16] e una scala presente in un documento di indirizzo elaborato da ActionAid[17]). Come visualizzato in figura 9, dall'analisi[18] si rileva un generale miglioramento medio nella consapevolezza ed empowerment delle beneficiarie tra l'inizio e la fine del progetto. Le medie calcolate sui 17 item evidenziano un aumento da un valore iniziale di **3,98** a un valore finale di **4,71** su una scala da 1 a 6, dove i punteggi rappresentano gradi crescenti di accordo con affermazioni relative alla dimensione osservata, con un incremento percentuale complessivo del **18,34%**, riflettendo un **miglioramento nei livelli di consapevolezza ed empowerment delle beneficiarie**.

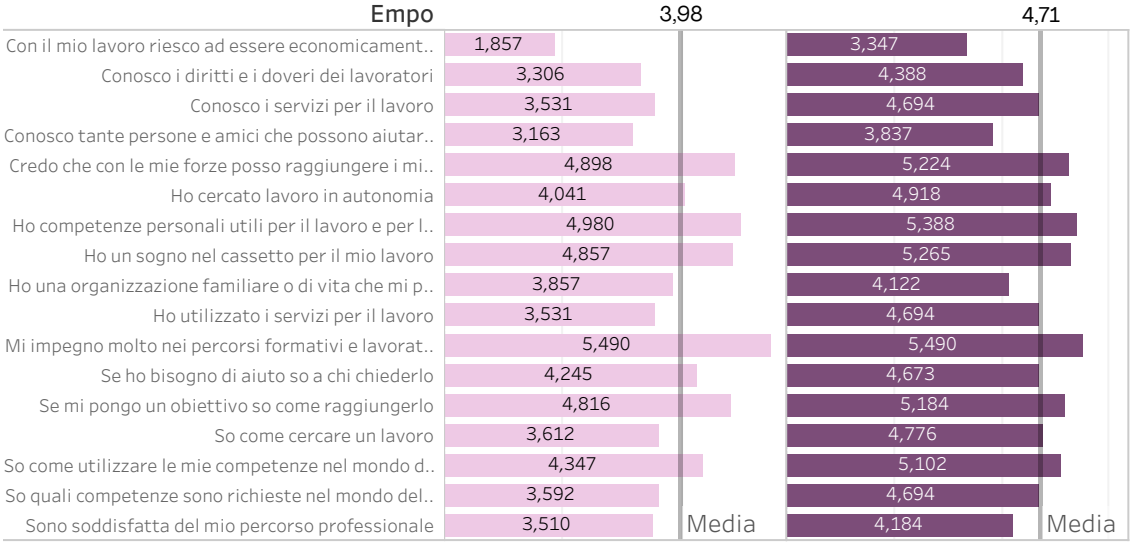


Fig. 9 – Cambiamenti nel livello di consapevolezza ed empowerment delle beneficiarie tra inizio e fine progetto

Inoltre, sempre nell'ambito della creazione e/o sviluppo di consapevolezza (emersione e valorizzazione risorse) ed empowerment nelle beneficiarie si evidenzia come:

- Le beneficiarie che a inizio progetto avevano inviato autonomamente delle candidature per un lavoro erano 40 (circa il 41%). A fine progetto, grazie all'influenza agita dalle attività progettuali, le beneficiarie che hanno inviato autonomamente delle candidature per un lavoro sono 62 (circa il 64%). Tra inizio e fine progetto **si rileva un aumento di circa il 56% rispetto alla quota di beneficiarie che ha inviato autonomamente delle candidature per un lavoro**.
- Le beneficiarie che a inizio progetto avevano ottenuto autonomamente colloqui di lavoro erano 40 (circa il 42%). A fine progetto, grazie all'influenza agita dalle attività progettuali, le beneficiarie che hanno ottenuto autonomamente colloqui di lavoro sono 55 (circa il

ad essere economicamente indipendente; 17. Sono soddisfatta del mio percorso professionale. Ad ognuna delle beneficiarie è stato chiesto sia ad inizio progetto che a fine progetto di valutare il proprio grado di accordo, utilizzando una scala da 1 (totalmente in disaccordo) a 6 (totalmente in accordo), per ognuna delle 17 affermazioni sopra descritte.

[16] Francescato D., Mebane M., Sorace R., Vecchione M., Tomai M., (2007), "EMPO: Una scala di misurazione dell'empowerment personale e politico" in Giornale Italiano di Psicologia / a. XXXIV, n. 2, pp. 465-487.

[17] ActionAid, "L'empowerment delle donne", Documento di Indirizzo.

[18] L'analisi è stata condotta esclusivamente sulle beneficiarie per le quali è stato possibile osservare il cambiamento, ovvero coloro per cui i dati validi per ognuno dei 17 item erano disponibili sia all'inizio che alla fine del progetto, garantendo risultati basati su osservazioni complete e confrontabili. In questo specifico ambito di analisi, l'osservazione è stata realizzata su 49 delle 97 beneficiarie (50% circa). La differenza rispetto al totale delle beneficiarie coinvolte è attribuibile a diversi fattori, tra cui le tempistiche del progetto (alcune beneficiarie hanno iniziato il percorso dopo la fase iniziale o lo hanno concluso prima del termine, rendendo impossibile raccogliere dati completi in entrambi i momenti), la non comprensione del significato di alcuni item e la disponibilità delle partecipanti (alcune non erano disponibili durante le finestre temporali previste per la raccolta dati, a causa di impegni personali, lavorativi o altre circostanze).

57%). Tra inizio e fine progetto **si rileva un aumento di circa il 36% rispetto alla quota di beneficiarie che hanno ottenuto autonomamente dei colloqui di lavoro**.

- **La sensibilizzazione agita sulle comunità di riferimento sul tema D&I** (**e con un focus sui volontari**)**.**
  Con riferimento alla dimensione della sensibilizzazione agita sulle comunità di riferimento, si rileva che sono stati **attivati in totale 29 volontari** (12 nel territorio di Perugia e 17 nel territorio del NCI). Il numero di volontari che ha **stipulato accordi afferenti all'accompagnamento delle beneficiarie è pari a 17** (9 nel territorio di Perugia e 9 nel NCI). Complessivamente **sono stati stipulati 46 accordi** (18 nel territorio di Perugia e 28 nel NCI).

- **La sensibilizzazione agita sulle aziende in ambito D&I.**
  L'influenza del progetto in termini di sensibilizzazione agita sulle aziende in ambito D&I è stata osservata tramite focus group con le organizzazioni partner. In primo luogo, è emerso come progetto **ha sensibilizzato le aziende principalmente attraverso la pratica**, dimostrando i benefici dell'inclusione lavorativa di donne in condizioni di vulnerabilità. Il progetto ha messo in contatto aziende sensibili al tema D&I con i soggetti del terzo settore, **promuovendo collaborazioni** che hanno portato a **tirocini** e, in alcuni casi, a **inserimenti lavorativi**. In questo senso, tirocini e inserimenti lavorativi hanno permesso di **superare pregiudizi e resistenze iniziali**, permettendo anche la **trasmissione del valore delle esperienze tra aziende**. Tuttavia, è emerso chiaramente come il successo delle iniziative **dipenda fortemente dalle singole persone di riferimento all'interno delle aziende** o istituzioni: la presenza di attori aziendali sensibili e motivati rappresenta un fattore chiave per la buona riuscita dei percorsi inclusivi e per consolidare un cambiamento culturale più ampio.
  Il tema **D&I risulta ancora poco conosciuto e ancora poco valorizzato** e, sebbene la rete di collaborazione si sia rilevata solida in entrambi i territori, **permane ancora un lavoro da fare per far sì che alcuni stakeholder diventino interlocutori efficaci di progetto** (es. Associazioni di Categoria e Camera di Commercio nel territorio di Perugia). Si riconosce, ad esempio, come le **agenzie per il lavoro e i consulenti del lavoro potrebbero fungere da intermediari tra aziende e terzo settore**, facilitando il dialogo e il coinvolgimento delle imprese nelle iniziative progettuali e favorendo la comprensione reciproca e l'adozione di pratiche inclusive. Occorre, inoltre, capire come strutturare un tavolo territoriale per facilitare il dialogo tra settore pubblico, privato e terzo settore, **promuovendo la creazione di sinergie stabili e partecipate**. Come elemento di **inatteso** si rileva come una scuola di Imola ha spontaneamente contattato la cooperativa ARCA per proporre laboratori sul tema D&I, dimostrando la **trasferibilità dei contenuti progettuali a nuovi contesti educativi e il crescente interesse per il tema**.

- **La creazione e/o sviluppo di una consapevolezza interna rispetto all'approccio multiutenza con lente di genere, sul tema D&I, sui rapporti di prossimità e reciprocità nei territori coinvolti**.
  Anche l'influenza del progetto rispetto alla creazione e/o sviluppo di una consapevolezza interna è stata osservata tramite focus group realizzato con i partner di progetto. Rispetto a questo tema è emerso come il progetto ha promosso una forte **crescita delle competenze interne grazie a processi di autoformazione e al confronto continuo tra metodologie diverse**. Le equipe hanno lavorato in modo **interdisciplinare**, integrando professionalità esterne (es. mediatori culturali) e **traendo insegnamenti diretti dalle esperienze delle beneficiarie**. Questo approccio ha rafforzato l'attenzione al tema della lente di genere e della diversità, sia rispetto alle pratiche lavorative che sulla visione progettuale.

L'approccio multiutenza del progetto ha generato conoscenze trasferibili a nuovi contesti e iniziative. È emersa, ad esempio, **l'idea di supportare la creazione di imprese** che rispecchi i valori di equità e valorizzazione delle differenze. Nel focus group è stata inoltre **messa in discussione la nozione tradizionale di** "**diversità e inclusione**", definita talvolta come un concetto critico. Si è proposto di spostare l'attenzione verso una **visione di pluralità e equità**, abbandonando la logica verticale del "chi include chi" per adottare un **paradigma più orizzontale, basato sulla co-progettazione e sulla reciprocità**.

Come elemento di **inatteso**: si rileva che un gruppo di beneficiarie è intervenuto durante una lezione presso l'Università di Perugia. I partecipanti al focus group concordano nel ritenere come **l'intervento di una beneficiaria in cattedra a Giurisprudenza** rappresenti un **esempio significativo di empowerment**; inoltre, diverse idee emerse durante il percorso progettuale con alcune tra le beneficiarie, come la creazione di un centro estetico inclusivo o un'impresa di pulizie cooperativa, dimostrano il potenziale per lo **sviluppo di progetti imprenditoriali**.

6. Gli obiettivi trasformativi.

Come è stato sottolineato in diverse circostanze, le tempistiche di redazione del presente report non hanno permesso di osservare in modo approfondito le eventuali trasformazioni del sistema socioeconomico che il progetto potrà generare contestualmente sul lungo periodo. Tuttavia, è stato comunque possibile identificare, attraverso la raccolta e analisi di alcuni dati e informazioni specifici, l'eventuale tensione del progetto verso il raggiungimento degli **obiettivi trasformativi** individuati, e definiti ex ante in base al contesto territoriale preso in esame dalle organizzazioni partner.

In questa direzione, sia la qualità del lavoro e le connesse tipologie contrattuali che le beneficiarie hanno potuto avviare in seguito alle attività progettuali, sia il benessere personale delle stesse, offrono un'indicazione di come il progetto contribuisca a un sistema di inclusione socio-lavorativa orientato al benessere delle persone. In particolare, la prevalenza di contratti stabili e di qualità, unitamente ad un eventuale aumento dei redditi, si può tradurre in una maggiore serenità e sicurezza per le beneficiarie, evidenziando condizioni di miglioramento orientate alla realizzazione degli obiettivi trasformativi individuati.

Come evidenziato in figura 10, **circa il 68% delle beneficiarie**[19] (ovvero 56 su 85 rispondenti) **ha dichiarato che le attività e gli interventi realizzati dalla Cooperativa Sociale Arca di Noè e dai suoi partner di progetto, rispetto al periodo precedente l'inizio della relazione con il progetto, hanno contributo a migliorare "molto" o "abbastanza" il proprio livello di benessere personale**.

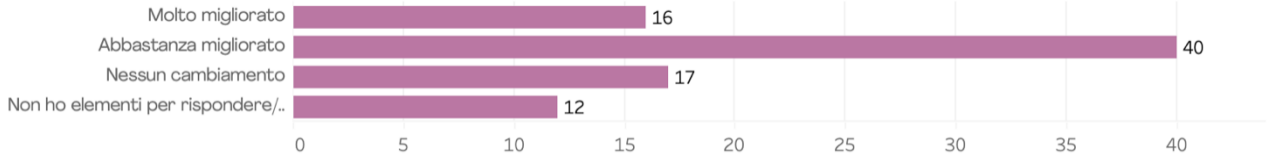


Fig. 10 – Miglioramento nel livello di benessere personale delle beneficiarie

Inoltre, nell'arco dell'annualità del progetto sono stati attivati 16 tirocini (10 nel territorio di Perugia e 6 nel NCI), e si osserva che **49 beneficiarie** (21 nel territorio di Perugia e 28 nel NCI), **pari a circa 50% di quelle prese in carico, hanno sottoscritto contratti di lavoro**. Si osserva infine che delle 49 beneficiarie che hanno sottoscritto contratti di lavoro, 16 risultavano prese in carico durante il corso della prima annualità; pertanto, 16 delle 20 persone (80%) che hanno iniziato la propria relazione con il progetto durante la prima annualità e l'hanno proseguita nella seconda, hanno sottoscritto contratti di lavoro. La forma contrattuale più diffusa, circa il 77%, è risultata essere quella a tempo determinato, mentre circa il 33% ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato.

In ultimo, si rileva come delle 31 beneficiarie che a fine prima annualità avevano sottoscritto contratti di lavoro, alla data di fine seconda annualità, 3 beneficiarie risultano non rintracciabili, mentre **22 beneficiarie risultano ancora occupate**.

Un ulteriore elemento osservato a inizio e fine progetto riguarda i redditi delle beneficiarie[20]. A questo proposito, si rileva come il **reddito mensile medio delle beneficiarie passa da 63,1 euro di inizio progetto a 282,7 euro a fine progetto**. Significativo rilevare come il gruppo di beneficiarie che hanno dichiarato

[19] Hanno risposto 85 beneficiarie su 97 (circa l'88%)
[20] L'analisi è stata condotta esclusivamente sulle beneficiarie per le quali è stato possibile osservare il cambiamento, ovvero coloro che hanno indicato il proprio reddito mensile medio sia all'inizio che alla fine del progetto. In questo specifico ambito di analisi, l'osservazione è stata realizzata su 77 delle 97 beneficiarie (79% circa)

di aver **migliorato molto positivamente il proprio livello di benessere personale** grazie all'influenza del progetto **siano passate da un reddito mensile medio di 63,8 euro di inizio progetto a 423,4 euro di fine progetto**.

L'osservazione di una eventuale maggiore inclusività degli ambienti di lavoro (tema D&I) e rispetto alla Cooperazione territoriale in ambito D&I per una maggiore influenza nelle policy è stata indagata attraverso un focus group con le organizzazioni stakeholder. A questo proposito di evidenzia quanto segue:

- **Inclusività degli ambienti di lavoro** (**tema D&I**).
  Il miglioramento dell'inclusività negli ambienti di lavoro è stato descritto come una **sfida complessa**, con risultati a volte disomogenei. Alcune aziende hanno avuto l'opportunità di sperimentare tirocini con donne che normalmente non avrebbero assunto. Queste esperienze hanno **stimolato un confronto tra linguaggi e approcci differenti**, contribuendo a una reciproca comprensione tra imprese e organizzazioni del terzo settore. A Perugia, gli ambienti di lavoro partono da una condizione di **scarsa inclusività**. In alcuni casi, è stato necessario **sospendere i tirocini per problemi legati a un clima aziendale** che non consentiva il prosieguo dell'inserimento lavorativo. Tali casi hanno evidenziato l'urgenza di affrontare questi contesti problematici attraverso sia il **rafforzamento delle capacità delle beneficiarie** nel riconoscere situazioni di mobbing o abuso, sviluppando strumenti di consapevolezza e di autodifesa, sia la **creazione di protocolli chiari di gestione per tutelare le beneficiarie**, prevenire rischi e supportare le operatrici nella gestione di casi critici. In altri contesti, il progetto ha invece **accelerato processi di inclusione già avviati**, spesso motivati da esigenze aziendali piuttosto che da un cambiamento culturale profondo, sottolineando l'importanza di un intervento continuo per consolidare i cambiamenti desiderati. Si è riconosciuto come il successo delle iniziative di inserimento dipenda in gran parte dalla **costruzione di relazioni dirette con attori aziendali chiave**: la presenza di referenti sensibili all'interno delle imprese è stata determinante per il raggiungimento di risultati positivi.

- **Cooperazione territoriale in ambito D&I per una maggiore influenza nelle policy.**
  - Ad Imola, il progetto ha **influenzato positivamente le policy locali** grazie alla collaborazione con associazioni di categoria e istituzioni come Confindustria Emilia. Sono stati **sviluppati corsi specifici per le beneficiarie, adattando risorse esistenti per rispondere alle loro esigenze**. Questo dimostra come la sensibilizzazione possa portare a **interventi concreti**, con un riscontro diretto sulla comunità locale. A Perugia, nonostante le difficoltà iniziali, si è instaurato un **dialogo con l'assessorato alle politiche sociali** che ha condotto all'organizzazione di **tavoli di confronto** con enti del **terzo settore e istituzioni pubbliche**. Sebbene il contesto culturale e la mancanza di una cultura del lavoro inclusiva rimangano ostacoli significativi, il progetto ha contribuito a **creare le basi per un cambiamento strutturale**. Come elemento **inatteso** si sottolinea come le attività condotte dai partner sul territorio del NCI hanno condotto alla **modifica di un bando discriminatorio** da parte di un ente pubblico, costituendo un precedente importante.

Il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 obiettivi (*Sustainable Development Goals* – SDGs), articolati in 169 target, da raggiungere entro il 2030. Gli SDGs intendono **collegare il principio di sostenibilità con lo sviluppo economico, ambientale e sociale** e offrire un **quadro di valutazione dello stato di avanzamento** dei Paesi **rispetto agli impegni presi**. In figura 11 sono riportate le principali evidenze quali-quantitative che possono essere riconnesse all'Agenda 2030.

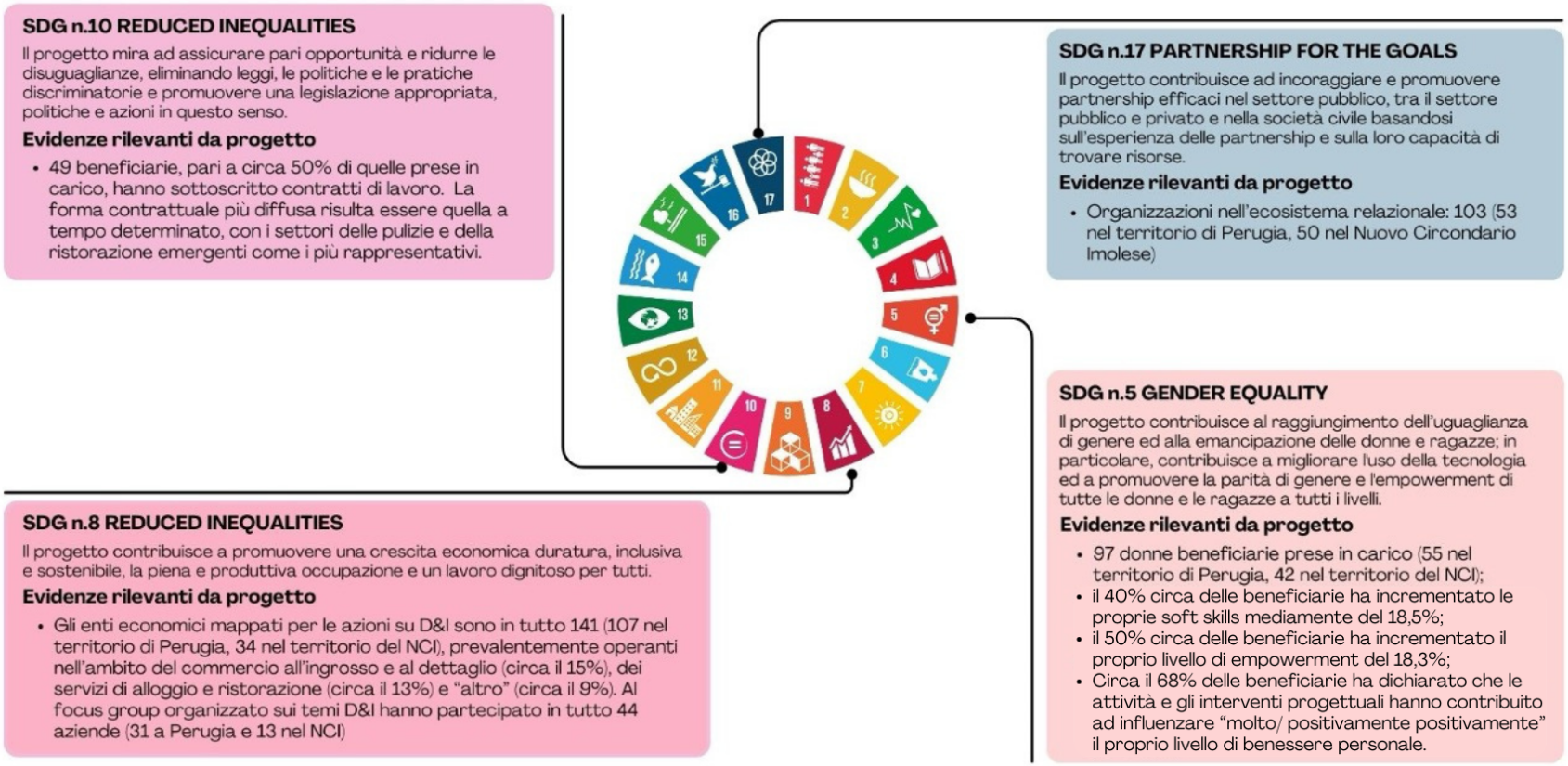


Fig. 11 – Principali evidenze quali-quantitative riconnesse all'Agenda 2030.

AICCON
Associazione Italiana per la promozione
della Cultura della Cooperazione e del Non Profit
P.le della Vittoria 15
47121 Forlì (FC)

@AICCONnonprofit
www.aiccon.it

aiccon
research center