

# Il cambiamento generato dal progetto “Un lavoro per ricominciare 2.0”

**aiicon**  
research center



**SC!art!**  
associazione di promozione sociale



FAMIGLIA  
MATERNA



progetto Ouid  
COLORI VIVI  
SARTORIA

**Report  
di valutazione delle  
attività 2022-2023**

febbraio 2024

A cura di  
**Serena  
Miccolis e  
Massimo  
Ronchini**

**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](mailto:ecofo.aiccon@unibo.it)

## Sommario

<b>Introduzione.</b> ....	3
<b>Nota metodologica.</b> .....	4
<b>La Catena del Valore Ecologico dell’Impatto.</b> .....	6
<b>1. Analisi del contesto: il problema.</b> .....	7
<b>2. Analisi del contesto: le risorse.</b> .....	12
<b>3. Le azioni progettuali.</b> .....	13
<b>4. Le realizzazioni del progetto.</b> .....	15
<b>5. I cambiamenti che il progetto ha contribuito a generare.</b> .....	17
<b>6. Gli obiettivi trasformativi.</b> .....	25

## Introduzione.

“Un lavoro per ricominciare 2.0” è il progetto promosso da Madre Teresa Società Cooperativa Sociale, finanziato per il secondo anno 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 Fondazione Famiglia Materna, Cooperativa Sociale Quid Onlus, Sc'Art! Associazione di Promozione Sociale, Il Ponte Centro di Solidarietà Onlus Organizzazione di Volontariato e Colori Vivi S.r.l. Impresa Sociale. In continuità con la prima annualità<sup>1</sup> pone il suo focus centrale nel supporto a donne disoccupate o inoccupate, in condizioni di fragilità o vulnerabilità, in vista di un inserimento formativo e lavorativo. A questo proposito il progetto mira a mettere in rete persone e organizzazioni, creando relazioni significative con aziende del territorio in un'ottica di valorizzazione della persona e su percorsi di tutoring aziendale come strumento di accompagnamento verso il mondo del lavoro.

Il progetto si è svolto su un anno, dal 26/12/22 al 26/12/23, ed è stato realizzato su sei territori: Emilia-Romagna (Reggio Emilia), Trentino-Alto Adige (Rovereto), Liguria (Genova), Lazio (Civitavecchia), Veneto (Verona) e Piemonte (Torino). Questa scelta è stata fatta con l'obiettivo di promuovere collaborazione, attivare riflessioni e scambi di buone pratiche tra territori.

Alla luce delle considerazioni appena esposte, il presente report intende dare evidenza delle attività progettuali realizzate, con un duplice obiettivo: da un lato, rendicontare l'operato alle diverse categorie di portatori di interesse del progetto, a partire dalle comunità di riferimento territoriali, 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 organizzazioni 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 la quota e la tipologia 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 a partire dal piano locale, per passare a quello nazionale – soprattutto considerata la natura del progetto, fino a convergere su quello 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**<sup>2</sup> 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 costituiscono patrimonio informativo in grado di riorientare le azioni in un'ottica di maggiore efficacia.

<sup>1</sup> L'organizzazione Colori Vivi S.r.l. di Torino si è aggiunta al partenariato in questa seconda annualità. Per il resto, la conformazione del partenariato non si è modificata rispetto alla prima annualità di progetto.

<sup>2</sup> 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 trasformativa, attraverso la co-costruzione della **Catena del Valore Ecologico dell'impatto**<sup>3</sup>, che mutua alcuni elementi concettuali dalla cd. **Teoria del Cambiamento** (*Theory of Change - ToC*)<sup>4</sup>. 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<sup>5</sup> 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:

- n.1 **webinar** online (circa 2 ore) di formazione e primo allineamento rispetto al linguaggio di valutazione, in particolare funzionali all'analisi as-is realizzata sulla raccolta e gestione dei dati, e sull'analisi di contesti territoriali realizzati con gli *stakeholder* di riferimento dei sei territori oggetto di intervento progettuale;
- n.1 **workshop** in presenza (circa 6 ore), realizzato a Reggio Emilia con la partecipazione dei *partner* di progetto dei sei territori. Nel corso del *workshop* sono stati realizzati dei laboratori finalizzati sia a comprendere i livelli di intensità delle relazioni ad inizio progetto e le tipologie di risorse apportate dagli *stakeholder* (ecosistema relazionale), sia alla co-costruzione della Catena del Valore Ecologico dell'impatto ed individuazione del set di indicatori quali-quantitativi da implementare nel processo di valutazione.

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

- **strumenti di rilevazione sviluppati ad hoc** per il progetto, ovvero:
  - un **database** gestito dalle organizzazioni partner e finalizzato alla raccolta di dati e informazioni generali delle beneficiarie<sup>6</sup>;
  - un **questionario compilato dalle organizzazioni ad inizio e fine progetto**, finalizzato ad osservare le **competenze tecniche e soft** delle beneficiarie. La scala utilizzata per la l'osservazione delle competenze soft delle beneficiarie è stata mutuata dall'*Employability Tool*, strumento sviluppato da Fondazione Adecco, UNHCR e Servizio Centrale SAI<sup>7</sup>;
  - un **questionario compilato dalle beneficiarie ad inizio e fine progetto**, finalizzato ad osservare lo **sviluppo di empowerment** delle beneficiarie, mediante l'utilizzo di una scala EMPO presente in letteratura<sup>8</sup>, ed alcune valutazioni afferenti al livello di **benessere personale** in termini lavorativi;
  - un **questionario compilato dalle aziende** del territorio, per approfondire evidenze quali-quantitative sia rispetto alla sensibilizzazione delle aziende sul tema donne e lavoro, sia rispetto alla fiducia che tali aziende ripongono nei confronti dei partner di progetto<sup>9</sup>;

<sup>3</sup> 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/>

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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. (2018), *La valutazione di impatto –Una guida per committenti e manager* preparata per Bond, Milano, FrancoAngeli.

<sup>6</sup> Il database è stato co-costruito da Aiccon con i partner di progetto.

<sup>7</sup> Al seguente link le linee guida dello strumento <https://fondazioneadecco.org/wp-content/uploads/2021/11/Glossario-alle-linee-guida.pdf>

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Il questionario è stato elaborato da Aiccon.

- un **focus group stakeholder** per approfondire alcune evidenze qualitative sia rispetto al contributo generato dal progetto in termini di apprendimento organizzativo e buone pratiche/scambio buone pratiche nelle organizzazioni partner, sia in merito al contributo trasformativo generato dal progetto nell'ambito delle politiche attive al lavoro per donne in condizioni di vulnerabilità.

## 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 n.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 “Un lavoro per ricominciare 2.0” – Madre Teresa Società Cooperativa Sociale

## 1. Analisi del contesto: il problema.

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. Si riportano di seguito alcuni elementi di contesto territoriale evidenziati dai partner ad inizio progetto<sup>10</sup>:



### - Emilia-Romagna

Nel 2021, come riportato nel “Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna nel 2021 - X rapporto sulla coesione sociale in provincia di Reggio Emilia-Anno 2021” dell'Osservatorio economico in Emilia-Romagna, l'occupazione è tornata a crescere dopo la forte contrazione provocata nel 2020 dagli effetti dell'emergenza sanitaria globale. Le difficoltà del mercato si erano infatti concretizzate in una diminuzione dell'occupazione molto consistente (-60mila occupati rispetto al 2019, -3,0%), abbinata a una crescita contenuta della disoccupazione (+4mila disoccupati, +3,5%) e ad un forte aumento del numero degli inattivi tra 15 e 64 anni (+57mila unità, +8,0%) Il 2021 vede una decisa ripresa nel secondo trimestre che si è consolidata nella seconda parte dell'anno. La media annua del 2021 vede un aumento dell'occupazione di 12mila unità rispetto il 2020 (+0,6%). Reggio Emilia risulta essere la seconda città nella

graduatoria delle province italiane, con il più basso tasso di disoccupazione. I dati ISTAT evidenziano una progressiva flessione del tasso di disoccupazione, che è risultata essere particolarmente intensa per i maschi (il tasso percentuale è passato dal 6,4% del 2014 al 2,1% del 2018). Per le donne vediamo un aumento dello 0,7% delle imprese femminili contro un calo dell'1,3% di quelle maschili. La diminuzione del tasso di occupazione è stata minima, con il passaggio dal 6,9% al 6,8%. (a livello regionale è al 7,3% e in Italia si attesta all'11,8%).

### - Trentino

Il Trentino si distingue per una forte economia turistico-ricettiva da una parte, e agricolo-produttiva dall'altra, nel 2021 l'occupazione è salita, rispetto al 2020, del 6,7% (dati Istat) trainata dal settore terziario (+8,1%, dati Istat) e dall'industria (+4,3%). Sono dati incoraggianti, ma anche in questo caso non risolutivi, soprattutto in relazione al mondo giovanile e femminile. Una lettura per genere, infatti, evidenzia una dinamica negativa per le donne che, diversamente dai giovani maschi, registrano un deficit del 4,9%. Nel periodo di tempo indicato, infatti, come riporta l'ISPAT, l'istituto statistico della Provincia autonoma di Trento, l'occupazione dei possessori di diploma è sceso del 1%), mentre la medesima stima per i titolari di diploma di terza media è addirittura pari al 2,2%. Quest'ultimo dato appare ancora più grave se lo si analizza differenziandolo per genere: in questo senso gli uomini col titolo di terza media che hanno perso la propria occupazione sono cresciuti del 1,3%, mentre il medesimo dato riferito al femminile sale al 2,2%. Secondo i dati ISPAT nel terzo trimestre del 2021 vi sarebbe stata una vera e propria esplosione di dimissioni dal posto di lavoro di donne in gravidanza, ben 311 nel solo 2021. E questo dato è ancor più preoccupante in considerazione del fatto che l'esplosione di questo fenomeno rappresenta in realtà il risultato, probabilmente non finale, di un trend in continua crescita: +0,4% nel 2019, +1,0% nel 2020, +1,4% nel 2021.

### - Veneto

A Verona e provincia a fine 2021 i disoccupati erano circa 396.000, il 57,0% dei quali donne. Secondo l'Istat, nella Regione Veneto nel 2020 le donne laureate tra i 25 e i 34 anni erano oltre 1 milione (circa il 60,0%) mentre gli uomini erano 746mila (circa il 40,0%); eppure, se si considera

<sup>10</sup> Si tratta di alcuni estratti dall'analisi di contesto realizzata dalle organizzazioni e presentata nel progetto proposto al Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale del Gruppo Intesa Sanpaolo.

la medesima fascia di età, sono le donne ad avere un tasso di disoccupazione superiore rispetto agli uomini; ciò dimostra ancora una volta che sono le donne ad essere maggiormente penalizzate sul mercato del lavoro. Motivo di ciò è che il carico della cura dei figli e delle persone anziane pesa soprattutto su di loro. Anche se esistono validi strumenti per spostare questo peso e riequilibrarlo, questi vengono non sempre utilizzati (secondo un'indagine Inapp, tra il 2015 e il 2019, le donne hanno beneficiato dei congedi ordinari nella misura dell'80,0%).

#### - **Liguria**

Per la Liguria il contesto occupazionale preso in considerazione nell'ambito di questo progetto è centrato sugli aspetti lavorativi della popolazione femminile detenuta ed ex detenuta. L'ordinamento penitenziario prevede che il lavoro venga utilizzato come strumento riabilitativo e come una componente importante del trattamento rieducativo del detenuto, stabilendo inoltre che, salvo casi di impossibilità, al detenuto deve essere assicurata un'occupazione lavorativa (art. 15, legge del 26 luglio 1975 n. 354). I lavori a cui possono avere accesso le detenute possono essere organizzati e gestiti da imprese pubbliche e private, tra le quali le cooperative sociali e le associazioni di Terzo Settore. In Liguria esiste solo un carcere femminile, la Casa Circondariale di Genova Pontedecimo, dove attualmente sono recluse 139 persone e di queste solo una piccola parte è impegnata lavorativamente sia all'interno del carcere sia presso datori di lavoro esterni. Secondo i dati dell'ultimo rapporto dell'Associazione Antigone (giugno 2021), nella Sezione femminile della Casa Circondariale di Genova Pontedecimo, in presenza di 77 donne detenute (di cui 34 straniere), si è riscontrata l'assenza di spazi comuni per la socialità e si è rilevato che nel corso dell'anno precedente ci sono stati 42 casi di autolesionismo.

#### - **Lazio**

Nella regione Lazio, come riporta l'Osservatorio sul mercato del lavoro nel Rapporto 2021 "Il Mercato del lavoro nel Lazio" le persone occupate al 31/12/2020 sono 2.572.692 di cui 1.128.771 donne (il 43,9%). Le persone disoccupate sono 233.750 di cui 108.283 donne (il 46,3%). Nel 2020, il 45,4% dei lavoratori risulta in possesso di un diploma, con quote simili tra donne e uomini. Al contrario, la quota di uomini con licenza media è maggiore (26,2%) rispetto a quella delle donne (17,6%). Infine, nel 2020, le lavoratrici e i lavoratori in possesso della sola licenza di scuola elementare rappresentano il 2% della forza lavoro complessiva. In termini percentuali, dal 2019 al 2020, si è assistito ad un calo importante per i lavoratori con licenza elementare (-19,1%). Meno importante il calo per i lavoratori con licenza di scuola media (-5,1%) e diploma (-3,0%). Approfondendo le differenze di genere per i lavoratori con licenza elementare, emerge che le donne lavoratrici sono diminuite del 37,7%, laddove i lavoratori uomini sono scesi del 9,7%.

#### - **Piemonte**

Nel corso del 2020 i contratti di lavoro in Piemonte sono diminuiti di circa 120 mila unità, pari al 16,8% in meno rispetto all'anno precedente. È una diminuzione concentrata nei settori maggiormente colpiti dalle misure adottate per arginare gli effetti dell'epidemia, ovvero la filiera turistico alberghiera: commercio, pubblici esercizi etc. Al contrario è risultato positivo l'andamento dell'occupazione nel settore delle costruzioni, stimolato dagli investimenti dello Stato a sostegno di interventi di riqualificazione del patrimonio privato. In questo caso si rileva un significativo aumento sia delle posizioni di lavoro autonomo (+18%) sia di quelle di lavoro dipendente (+4%). L'occupazione dei cittadini stranieri, che ha registrato un netto calo tra il 2019 e il 2020 (al pari dei cittadini italiani) continua ad essere caratterizzata da criticità legate alla qualità del lavoro, alla concentrazione in specifici settori, a bassi livelli professionali e a precarietà contrattuale. Inoltre, la differenza di genere nell'accesso al mondo lavorativo fa registrare alti tassi di inattività e disoccupazione della componente femminile. Di queste, la maggior parte risulta occupata attività lavorative dequalificate e dequalificanti, relative soprattutto all'ambito domestico (settore dei servizi collettivi o alla persona) con il conseguente svilimento delle proprie competenze e capacità già presenti prima dell'esperienza migratoria.

Una sintesi rispetto ad alcuni dati di contesto territoriali è presentata in figura 2.

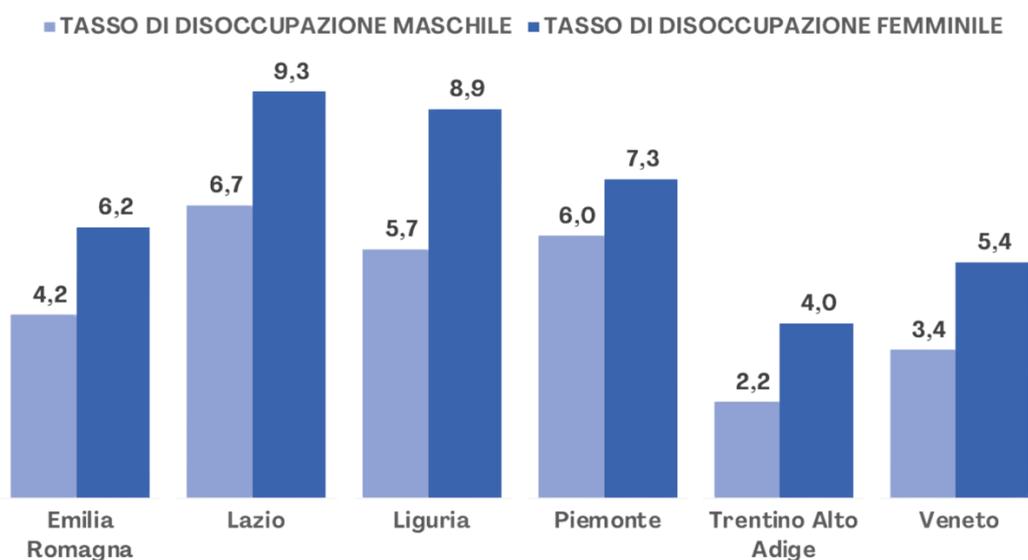


Fig. 2 – Alcuni indicatori di contesto: la disoccupazione nelle regioni oggetto di intervento progettuale (Fonte Istat, 2022, classi di età 15-65)

A partire dalle considerazioni evidenziate sul contesto territoriale sono stati individuati gli **obiettivi di impatto sul lungo periodo**, riassumibili nella maggiore inclusione attiva nel mondo del lavoro di donne in situazione di fragilità personale e sociale, attraverso lo sviluppo di processi e connessioni generative tra le beneficiarie di progetto e la rete territoriale degli *stakeholder* (organizzazioni di terzo settore, enti formativi, aziende, volontari, ecc.).

L'identità e l'efficacia del progetto, come già accennato, sono profondamente influenzate dalla dimensione relazionale che lo caratterizza; in altri termini, assumiamo (e come approfondito, osserviamo) che la trasformazione in termini di impatto agita da una singola 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 3 e 4 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 "Un lavoro per ricominciare 2.0", 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*. Le due rappresentazioni grafiche fanno riferimento agli ecosistemi relazionali rispettivamente ad inizio progetto e fine progetto, mentre i sei territori di riferimento sono evidenziati mediante colori differenti come specificato nelle figure. In sintesi, **osserviamo che gli stakeholder che apportano risorse non monetarie intangibili aumentano di circa il 70,6% tra inizio e fine progetto**, mentre rimangono stabili le percentuali dei soggetti che apportano le altre tipologie di risorse (monetarie, umane retribuite, umane volontarie, non monetarie tangibili).

**LEGENDA TERRITORI**  
 In questo colore, *corsivo e sottolineato*, gli stakeholder segnalati in tutti i territori;  
 In questo colore gli stakeholder del territorio di Reggio Emilia;  
 In questo colore gli stakeholder del territorio di Genova;  
 In questo colore gli stakeholder del territorio di Verona;  
 In questo colore gli stakeholder del territorio di Civitavecchia;  
 In questo colore gli stakeholder del territorio di Rovereto;  
 In questo colore gli stakeholder del territorio di Torino.

**LEGENDA RISORSE**  
 Risorse monetarie  
 Risorse umane retribuite  
 Risorse umane volontarie  
 Risorse non monetarie tangibili  
 Risorse non monetarie intangibili

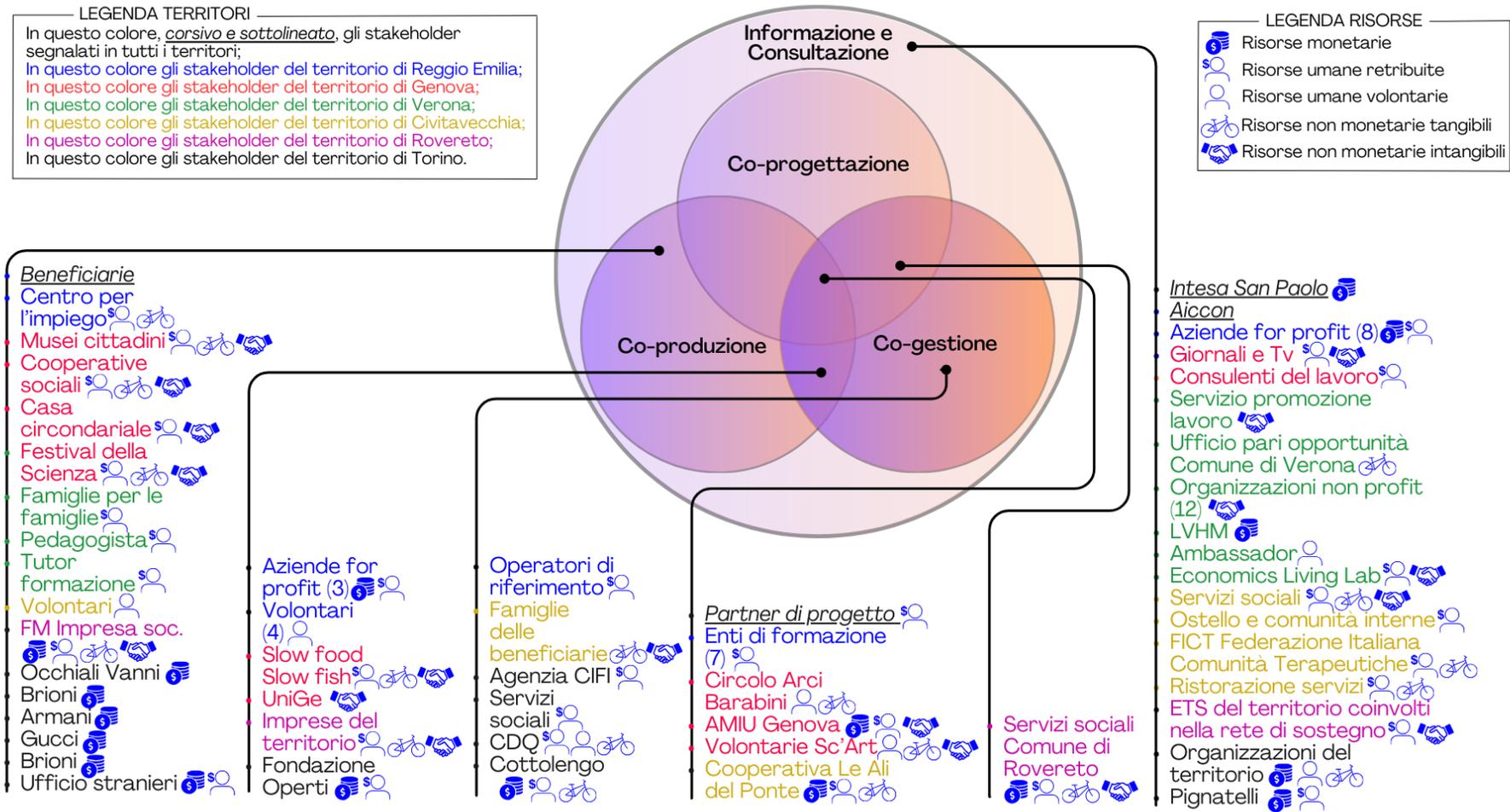


Fig. 3 – Ecosistema Relazionale ad inizio progetto.

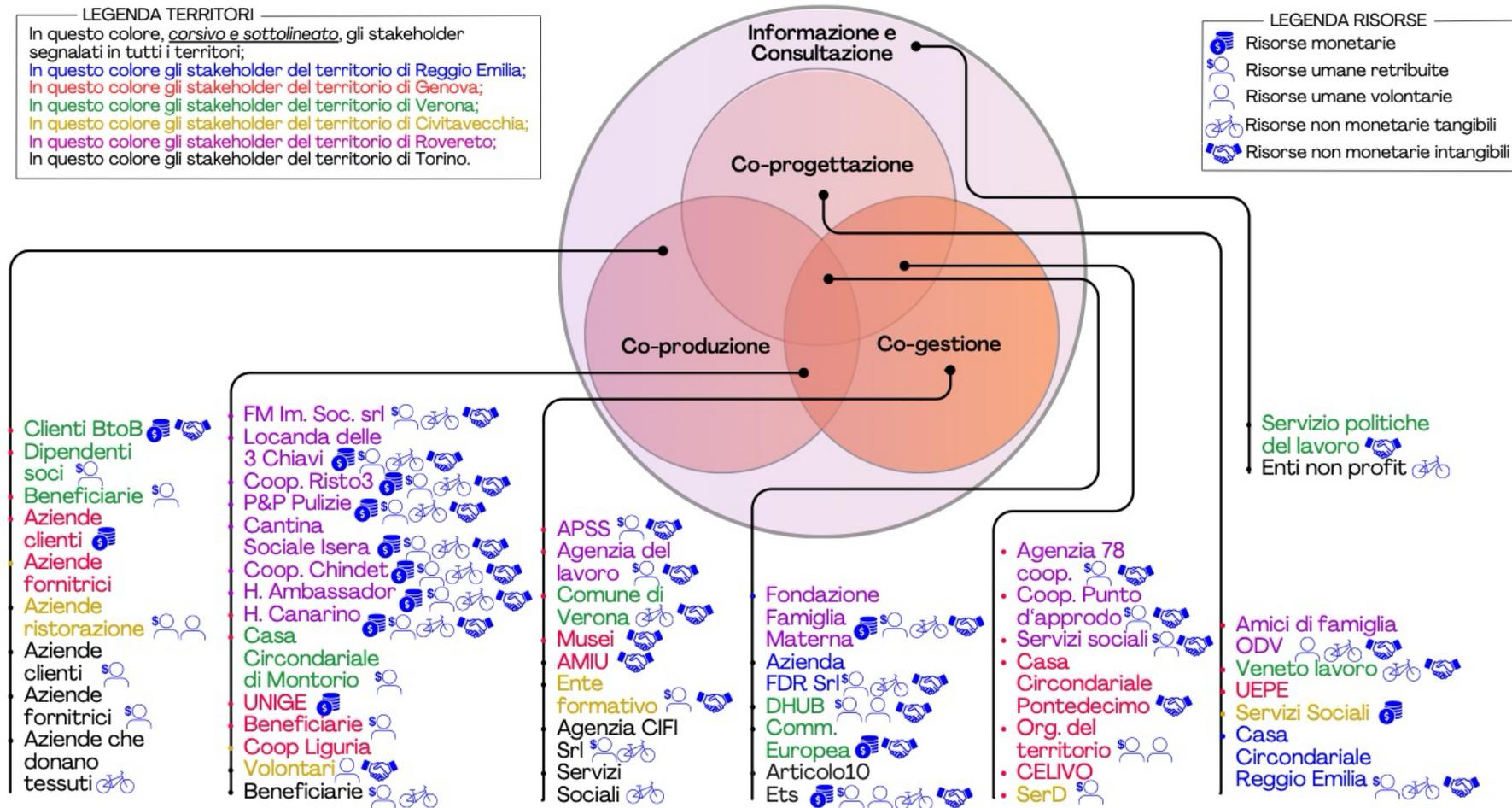


Fig. 4 – Ecosistema Relazionale a fine progetto.

## 2. Analisi del contesto: le risorse.

SE L'ECOSISTEMA  
ATTIVA E  
INTEGRA...

- Risorse monetarie;
- Risorse umane retribuite;
- Risorse umane volontarie
- Risorse non monetarie tangibili;
- Risorse non monetarie intangibili.

CONTESTO

In questa sezione di 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 175.450 euro. Inoltre, è stata impegnata una quota di cofinanziamento da parte dei partner di progetto pari ad 148.816 euro. Pertanto, l'ammontare complessivo di risorse monetarie impiegate per la realizzazione del progetto è pari a 324.266 euro.

Complessivamente sono state impiegate nel progetto 42 **risorse umane retribuite**. Nello specifico, troviamo formatori/trici, coordinatori/trici generali di progetto, responsabili risorse umane, responsabili amministrativi, coordinatori/trici di laboratori, sarte, educatrici al lavoro, coordinatore generale di progetto, psicologhe del lavoro.

Le **risorse umane volontarie** impiegate nel progetto ammontano invece a 28.

Tra le **risorse non monetarie tangibili** si rilevano: diverse strutture interne alle organizzazioni in cui sono stati realizzati i laboratori e la formazione, macchinari e tessuti per la sartoria, lo spazio nel Cortile Maggiore di Palazzo Ducale per stand ed eventi a Genova.

Con riferimento alle **risorse non monetarie intangibili**, oltre a quanto già evidenziato attraverso le intensità delle relazioni rappresentante nell'ecosistema relazionale, si evidenzia come siano stati mappati complessivamente 75 organizzazioni in tutti i territori del progetto, e sono stati organizzati e realizzati 337 incontri con le organizzazioni mappate.

### 3. Le azioni progettuali.

ATTRAVERSO...

- A.1 - coordinamento delle attività;
- A.2 - percorsi di orientamento e misure formative;
- A.3 - attività afferente alla costruzione di alleanze territoriali;
- A.4 - comunicazione.

AZIONE

Le **azioni core**, oltre a quelle trasversali di coordinamento e comunicazione, che configurano la struttura del progetto possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

#### 1. Attivazione processi di capacitazione e sviluppo personale individuale di occupabilità.

Attraverso i piani educativi individuali, i singoli enti partner di progetto hanno candidato alcune donne accolte nelle proprie strutture. Inoltre, da alcuni anni i partner di progetto operano nei propri territori (Reggio Emilia, Trentino, Verona, Genova, Civitavecchia, Rovereto) per creare reti e legami con enti pubblici e privati per dare continuità ai percorsi educativi e di inserimento di donne (associazioni, comuni, cooperative e imprese sociali ecc.): questi enti fungono da antenne del bisogno e segnalano ai partner le persone. In questa fase sono stati realizzati incontri di presentazione del progetto agli *stakeholder*. Il coinvolgimento di portatori di interesse esterni agli enti partner è risultata fondamentale per rendere visibile l'avvio del progetto, rendendo la metodologia condivisa a più livelli di intervento e per qualificare il servizio. Sono stati quindi realizzati colloqui anamnestici individuali

di prima conoscenza con le beneficiarie individuate a cui è seguito il primo colloquio per condividere con le donne la progettualità e gli obiettivi del percorso. I colloqui successivi sono funzionali per inquadrare a livello formativo e lavorativo la persona, e per avere un quadro più completo possibile del suo percorso fatto fino a quel momento, con raccolta anche di materiale cartaceo (es. attestati). In ultimo sono state evase alcune procedure burocratiche fondamentali (es. DID online<sup>11</sup>, percorso lavoratore), spiegazione dei punti informativi del territorio (centri per impiego).

#### 2. Avvio dei percorsi di orientamento e misure formative.

Sono stati realizzati gli incontri individuali di pianificazione progettuale su percorsi formativi/orientativi, prevedendo una condivisione del percorso fatto fino ad ora dalla donna e la progettazione in un'ottica di valutazione e verifica delle capacità personali, delle soft skills, del percorso di studio e lavorativo. Successivamente è stata realizzata selezione dei profili professionali potenzialmente accessibili dalle beneficiarie. In questa circostanza, l'obiettivo è stato quello di monitorare il quadro previsionale della domanda e offerta di lavoro per essere aggiornati trimestralmente sui profili professionali più ricercati nella zona di riferimento (basso e medio profilo), anche attraverso un rapporto costante con le imprese del territorio. Parallelamente sono state monitorate le offerte formative e orientative già presenti nei territori, attraverso l'esplorazione dell'offerta formativa presente nei territori di riferimento, e laddove necessario sono stati attivati nuovi percorsi di formazione interna, con l'obiettivo di permettere alle beneficiarie l'acquisizione di alcune soft skills e delle competenze tecniche necessarie per immettersi in modo più efficace nel mondo del lavoro.

Sulla base delle esigenze specifiche, i percorsi personalizzati si sono articolati su due livelli, a seconda del grado di difficoltà e dei bisogni delle destinatarie:

- a. Laboratori per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi: agricoltura sociale, artigianato; lavanderia; gastronomia/ristorazione (cucina e bar-ristorante); negozi per la vendita dei prodotti a contatto col pubblico; gestione di attività di tipo alberghiero: attività gestite dagli enti partner di progetto o dai partners locali del Terzo settore;
- b. Inserimenti in tirocinio presso aziende del territorio di vari settori (commerciale, turistico, artigianale, industriale). L'obiettivo del tirocinio formativo è quello di sperimentare "on the job" le proprie capacità e competenze personali e professionali legate all'inclusione

<sup>11</sup> La DID online, dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, è la dichiarazione che determina formalmente l'inizio dello stato di disoccupazione di una persona. Chi è disoccupato, o ha ricevuto comunicazione di licenziamento, può presentare la DID per accedere ai servizi di reinserimento nel mercato del lavoro. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a <https://www.anpal.gov.it/did>

nel mondo del lavoro. Il livello di inserimento è stato scelto in base alla valutazione delle capacità/potenzialità lavorative delle destinatarie. Il contesto del Laboratorio permette alla donna di consolidare le soft skills e, insieme, di maturare specifiche conoscenze e competenze operative. Il tirocinio in impresa le consente di sperimentarsi in un contesto lavorativo non protetto, oltre all'apprendimento di abilità professionali specifiche.

Infine, sono stati realizzati dei "laboratori di autostima", intesi come spazi individuali e/o di gruppo entro i quali acquisire consapevolezza del proprio valore, rielaborare eventuali conflitti ed imparare a gestire lo stress.

### **3. Costruzione di alleanze orientate all'inclusione attiva.**

Le attività di questa fase hanno riguardato la mappatura degli enti sul territorio, la ricerca di enti di formazione accreditati sul territorio, dei servizi per l'impiego e delle agenzie del lavoro per avere un quadro aggiornato. Inoltre, si è provveduto alla ricerca ed attivazione sul territorio di agenzie di impiego e imprenditori in un'ottica di responsabilità sociale di impresa. Rientrano in questa fase anche le attività scambio esperienze, buone pratiche ed opportunità tra i partner di progetto.

#### 4. Le realizzazioni del progetto.

OTTERRÀ COME ESITO...

- OP.1 – Realizzazione A.1, A.2 (es. incontri individuali, selezione dei profili, percorsi di formazione, attivazione tirocini, sostegno di gruppo), A.3 (mappatura enti, costruzione reti, ricerca lavoro, incontri, monitoraggio) e A.4 (comunicazione);
- OP.2 – Partecipazione/ingaggio persone e organizzazioni alle azioni di cui sopra.

REALIZZAZIONE

In questa sezione vengono descritte gli esiti derivanti dalla **realizzazione** delle azioni progettuali sopra menzionate.

Il numero complessivo delle beneficiarie è pari a 110 (30 in Trentino-Alto Adige, 9 in Piemonte, 5 in Liguria, 6 in Veneto, 11 nel Lazio e 49 in Emilia-Romagna).

Durante il corso del progetto sono stati realizzati complessivamente 976 incontri individuali.

Con 70 delle 110 beneficiarie (circa il 64,6%) è stata realizzata formazione “on the job”. Inoltre, è stata erogata formazione frontale/in aula a 51 beneficiarie (circa il 56,4,6%) per un totale di 8.052 ore. I principali temi e contenuti affrontati nella formazione sono: HACCP e sicurezza sul lavoro (circa il 32,8%), cucina e sala (circa il 26,2%), e design sartoria (circa il 21,3%).

Gli incontri di gruppo hanno invece coinvolto complessivamente 41 beneficiarie, per un totale di 1.738 ore.

Di seguito si riportano alcune descrizioni rispetto al numero e caratteristiche delle beneficiarie coinvolte nel progetto (figura 5).

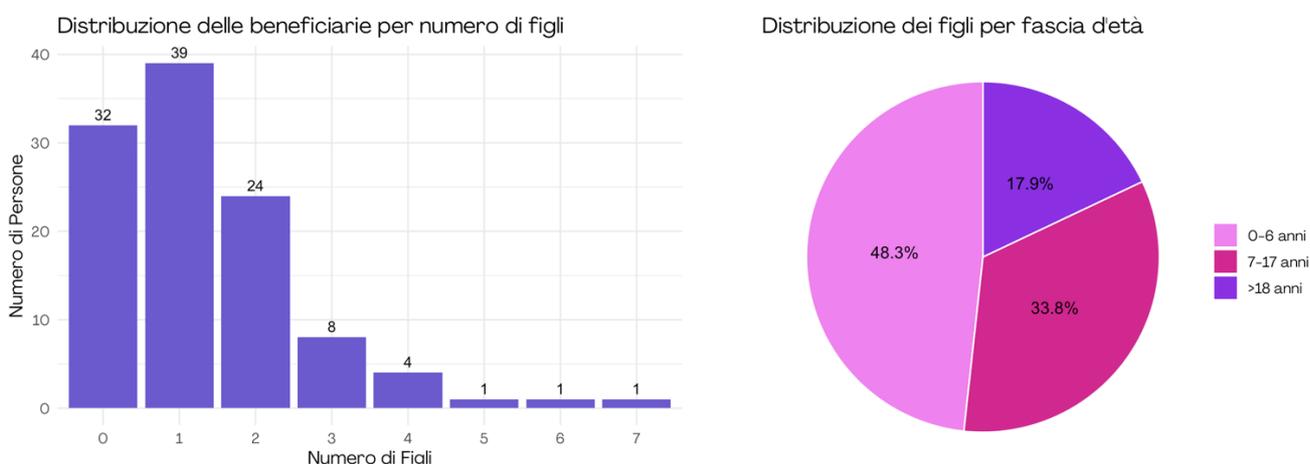


Fig. 5 – Distribuzione delle beneficiarie per numero di figli e distribuzione figli per fascia di età.

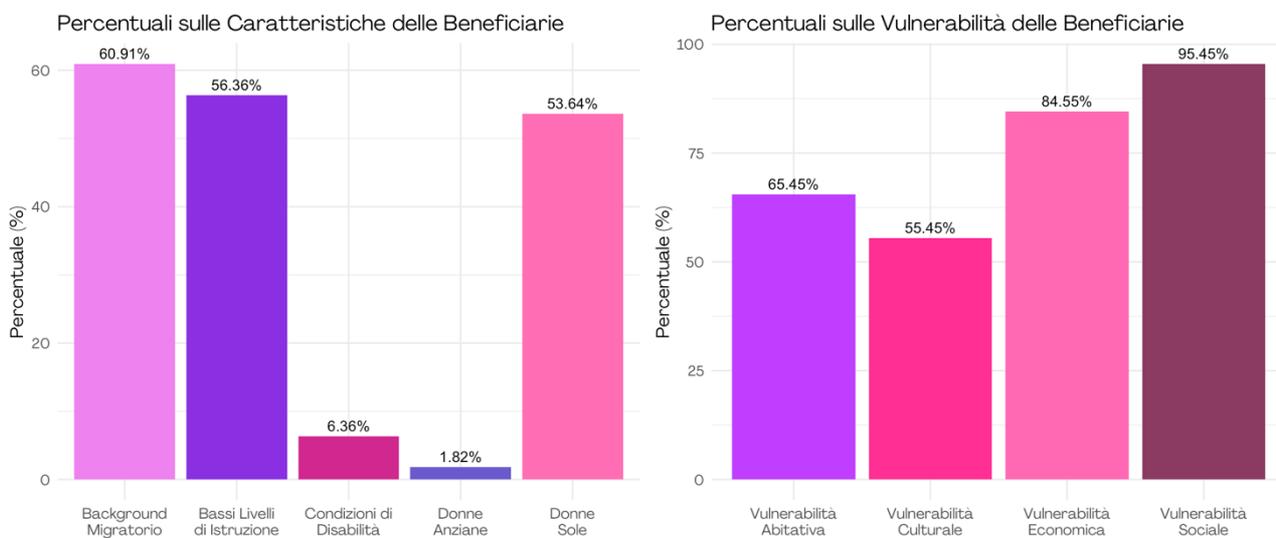
Circa il 57,3% delle beneficiarie ha uno o due figli. Complessivamente, quasi la metà dei figli delle beneficiarie hanno tra i 0 e i 6 anni di età. Circa il 16,4% delle beneficiarie è di origine nigeriana, il 20,9% è invece italiana. Mediamente, con riferimento al nucleo familiare di appartenenza delle beneficiarie, la media delle persone che lavorano è pari a 0,6, mentre la media di persone di cui la beneficiaria si prende cura è pari a 1,1. Non si rileva la presenza di persone anziane nei nuclei familiari.

Le caratteristiche delle beneficiarie sono state osservate attraverso due prospettive.

Da un lato quella della condizione socio-demografica. A questo proposito, si evidenzia come il 24,5% delle beneficiarie sono donne sole, il 31,8% sono donne con background migratorio, mentre il 30,9% sono donne con basso livello di istruzione. Circa il 10,9% delle beneficiarie rispondono contemporaneamente a tutte e tre le caratteristiche (donna sola, con background migratorio e bassi livelli di istruzione).

Dall'altro lato si è voluta invece osservare la tipologia di vulnerabilità. Nello specifico, circa il 55,5% delle beneficiarie risultano essere in condizioni di vulnerabilità sociale, circa il 48,2% in condizioni di vulnerabilità economica, circa il 38,2% in condizioni di vulnerabilità abitativa e, infine, circa il 29% in condizioni di vulnerabilità culturale. Circa il 21,8% delle beneficiarie risponde a tutte e quattro le condizioni di vulnerabilità (sociale, economica, abitativa e culturale).

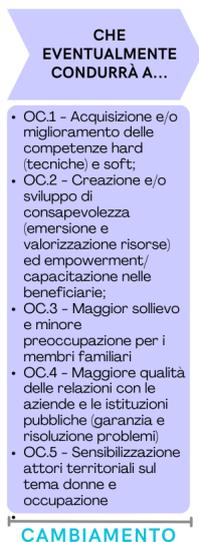
In figura 6 sono riepilogate le percentuali rispetto alle caratteristiche sociali ed alle vulnerabilità delle beneficiarie.



**Fig. 6 – Percentuali sulle caratteristiche socio-demografiche e di vulnerabilità delle beneficiarie.**

## 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:



- L'acquisizione e/o miglioramento delle competenze hard (tecniche) e soft delle beneficiarie;
- Creazione e/o sviluppo di consapevolezza (emersione e valorizzazione risorse) ed empowerment/ capacitazione nelle beneficiarie;
- Maggior sollievo e minore preoccupazione per i membri familiari;
- Maggiore qualità delle relazioni con le aziende e le istituzioni pubbliche (garanzia e risoluzione problemi);
- Sensibilizzazione attori territoriali sul tema donne e occupazione.

Tutte le dimensioni di cambiamento presenti in questo paragrafo sono state osservate su 97 delle 110 beneficiarie. In merito all'acquisizione e miglioramento delle competenze hard (tecniche) e soft delle beneficiarie, come anticipato, sono stati utilizzati alcuni *item* mutuati dallo strumento *Employability Tool*. Riguardo alle soft skills delle beneficiarie, che sono state rilevate dagli/dalle operatori/trici sia ad inizio che a fine progetto, si riportano di seguito alcune delle principali evidenze<sup>12</sup>:

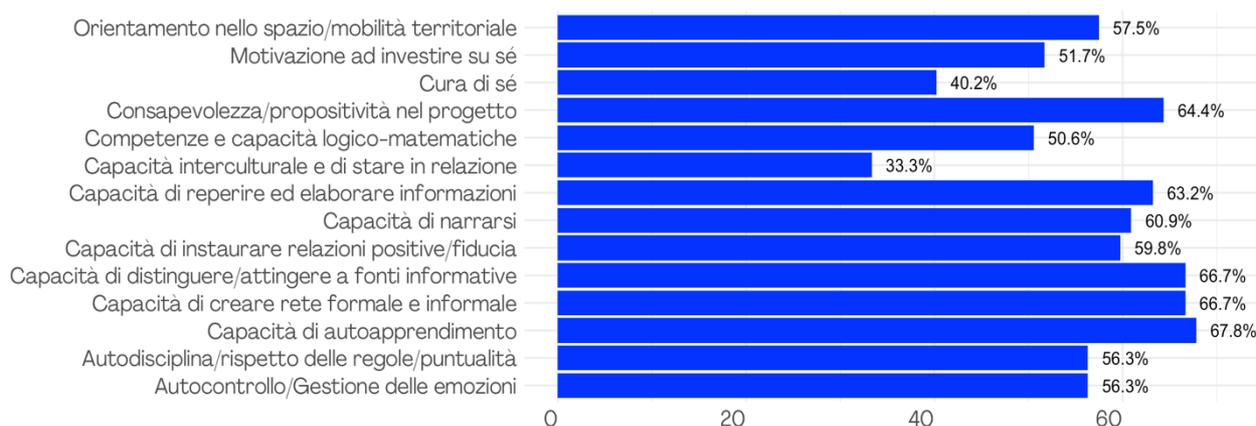
- 45 beneficiarie su 87 (circa il 51,7%) hanno migliorato la propria **motivazione ad investire su di sé** attraverso un percorso di inclusione lavorativa. Nello specifico, delle 10 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 2 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 2 a sufficiente e 4 a più che sufficiente; delle 17 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, una beneficiaria è passata ad un livello sufficiente e 15 ad un livello più che sufficiente; su 33 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 21 sono passate ad un livello più che sufficiente;
- 35 beneficiarie su 87 (circa il 40,2%) hanno migliorato il livello afferente alla **cura di sé**; in particolare, delle 4 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, una è passata ad un livello parzialmente sufficiente, 2 a sufficiente ed una ad un livello più che sufficiente; delle 19 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 6 sono passate ad un livello sufficiente e 13 ad un livello più che sufficiente; su 25 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 12 sono passate ad un livello più che sufficiente;
- 49 beneficiarie su 87 (circa il 56,3%) hanno migliorato il proprio livello di **autodisciplina/rispetto delle regole/puntualità**. In particolare, delle 13 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 5 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, una è passata ad un livello sufficiente e 4 ad un livello più che sufficiente; delle 22 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 7 sono passate ad un livello sufficiente e 12 ad un livello più

<sup>12</sup> Le dimensioni osservate sono state: Motivazione ad investire su sé attraverso un percorso di inclusione lavorativa - Cura di sé - Autodisciplina/rispetto delle regole/puntualità - Capacità di reperire ed elaborare informazioni in autonomia attraverso canali formali e informali - Autocontrollo/Gestione delle emozioni - Capacità di distinguere ed attingere in maniera pertinente alle diverse fonti di informazione - Competenze e capacità logico-matematiche. Letto scrittura dei numeri, conoscenza e applicazione delle quattro operazioni di base, utilizzo calcolatrice, conoscenza unità di misura - Capacità di narrarsi. Con particolare riferimento alla propria storia formativa e professionale, se posseduta - Orientamento nello spazio/mobilità territoriale - Capacità di instaurare relazioni positive/fiducia - Consapevolezza e/o propositività nel progetto/traiettoria professionale - Capacità di creare rete formale e informale - Capacità di autoapprendimento riferita sia alla capacità di studiare in autonomia che alla capacità di analisi critica e rilettura degli errori - Capacità interculturale (accogliere e condividere le diversità culturali), capacità di stare in relazione con etnie diverse e/o mettere in discussione pregiudizi e stereotipi propri della comunità di appartenenza. Le competenze sono state valutate, ad inizio e fine progetto, utilizzando la scala: insufficiente, parzialmente sufficiente, sufficiente, più che sufficiente.

- che sufficiente; su 31 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 20 sono passate ad un livello più che sufficiente;
- 55 beneficiarie su 87 (circa il 63,2%) hanno migliorato la propria **capacità di reperire ed elaborare informazioni in autonomia attraverso canali formali e informali**. Nello specifico, delle 28 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 9 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 6 ad un livello sufficiente e 6 ad un livello più che sufficiente; delle 29 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello parzialmente sufficiente, 8 sono passate ad un livello sufficiente e 14 ad un livello più che sufficiente; su 20 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 8 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 49 beneficiarie su 87 (circa il 56,3%) hanno migliorato il **proprio autocontrollo/gestione delle proprie emozioni**. In particolare, delle 13 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 5 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 6 ad un livello sufficiente e una a livello più che sufficiente; delle 27 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 11 sono passate ad un livello sufficiente e 11 ad un livello più che sufficiente; su 33 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 15 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 58 beneficiarie su 87 (circa il 66,7%) hanno migliorato la propria **capacità di distinguere ed attingere in maniera pertinente alle diverse fonti di informazione**. In particolare, delle 29 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 11 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 8 sono passate ad un livello sufficiente e 7 ad un livello più che sufficiente; delle 29 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello parzialmente sufficiente, 7 sono passate ad un livello sufficiente e 16 ad un livello più che sufficiente; su 18 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 9 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 44 beneficiarie su 87 (circa il 50,6%) hanno migliorato le proprie **capacità logico matematiche**. In particolare, delle 23 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 10 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 6 ad un livello sufficiente ed una ad un livello più che sufficiente; delle 28 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello parzialmente sufficiente, 9 sono passate ad un livello sufficiente e 8 ad un livello più che sufficiente; su 19 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 10 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 53 beneficiarie su 87 (circa il 60,9%) hanno migliorato la propria **capacità di narrarsi**. In particolare, delle 18 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 10 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 3 ad un livello sufficiente e 4 ad un livello più che sufficiente; delle 34 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 18 sono passate ad un livello sufficiente e 9 ad un livello più che sufficiente; su 21 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 9 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 50 beneficiarie su 87 (circa il 57,5%) hanno migliorato la propria **capacità di orientamento nello spazio e nella mobilità territoriale**. Nello specifico, delle 12 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 8 sono passate ad un livello sufficiente e 3 ad un livello più che sufficiente; su 16 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 3 sono passate ad un livello sufficiente e 11 ad un livello più che sufficiente; su 37 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 25 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 52 beneficiarie su 87 (circa il 59,8%) hanno migliorato la propria **capacità di instaurare relazioni positive e di fiducia**. In particolare, su 5 beneficiarie che presentavano un livello insufficiente, una è passata ad un livello sufficiente e 3 sono passate ad un livello più che sufficiente; su 27 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 11 sono passate ad un livello sufficiente e 13 ad un livello più che sufficiente; su 36 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 24 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 56 beneficiarie su 87 (circa il 64,4%) hanno migliorato il proprio livello di **consapevolezza e propositività nel progetto e nella propria traiettoria professionale**. Nello specifico, su 22 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 7 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 8 ad un livello sufficiente e 5 ad un livello più che sufficiente; su 25 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello parzialmente sufficiente, 10 sono

- passate ad un livello sufficiente e 12 ad un livello più che sufficiente; su 23 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 14 sono passate ad un livello più che sufficiente;
- 58 beneficiarie su 87 (circa il 66,7%) hanno migliorato la propria **capacità di creare una rete formale e/o informale**. Nello specifico, su 25 persone che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 7 beneficiarie sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 11 ad un livello sufficiente e 6 ad un livello più che sufficiente; su 26 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 9 sono passate ad un livello sufficiente e 11 ad un livello più che sufficiente; su 24 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 14 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 59 beneficiarie su 87 (circa il 67,8%) hanno migliorato le proprie **capacità di autoapprendimento, riferite sia alla capacità di studiare in autonomia che alla capacità di analisi critica e rilettura degli errori**. In particolare, su 39 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello non sufficiente, 13 beneficiarie sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 15 ad un livello sufficiente e 6 ad un livello più che sufficiente; su 18 beneficiarie che presentavano un livello parzialmente sufficiente, 9 sono passate ad un livello sufficiente e 7 ad un livello più che sufficiente; su 17 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 9 sono passate ad un livello più che sufficiente;
  - 29 beneficiarie su 87 (circa il 33,3%) hanno migliorato le proprie **capacità interculturali (accogliere e condividere le diversità culturali)**, ovvero le proprie capacità di stare in relazione con etnie diverse e/o mettere in discussione pregiudizi e stereotipi propri della comunità di appartenenza. In particolare, su due beneficiarie che presentavano un livello non sufficiente, una è passata ad un livello più che sufficiente; su 15 beneficiarie che presentavano ad inizio progetto un livello parzialmente sufficiente, una è passata ad un livello sufficiente e 13 sono passate ad un livello più che sufficiente; su 29 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 14 sono passate ad un livello più che sufficiente.

Mediamente, **circa il 56,8% delle beneficiarie risulta aver migliorato le proprie soft skills**. Nella figura 7, vengono rappresentati per ogni competenza connessa alle soft skills il numero di beneficiarie che ha manifestato un miglioramento tra inizio e fine progetto.



**Fig. 7 – Focus sui miglioramenti nelle competenze soft, numero assoluto di beneficiarie che hanno migliorato il proprio livello di capacità e competenze nei vari ambiti.**

Con l'obiettivo di restituire anche la misura di quanto tali *item* risultino migliorati durante il corso delle attività progettuali, in figura 8 sono riportati, per ciascun *item*, la media dei punteggi<sup>13</sup> ad inizio progetto e a fine progetto. La linea verde rappresenta la media dei punteggi tra tutti gli *item* ad inizio progetto (pari a circa 2,7), quella arancione la media dei punteggi tra tutti gli *item* a fine progetto (pari a 3,3). **Mediamente, il punteggio complessivo delle soft skills delle beneficiarie tra inizio e fine progetto risulta migliorato di circa il 22,2%**

<sup>13</sup> La media dei punteggi è stata calcolata sulle 87 beneficiarie assegnando il valore 1 a "Non sufficiente", il valore 2 a "Parzialmente sufficiente", il valore 3 a "Sufficiente" ed il valore 4 a "Più che sufficiente"

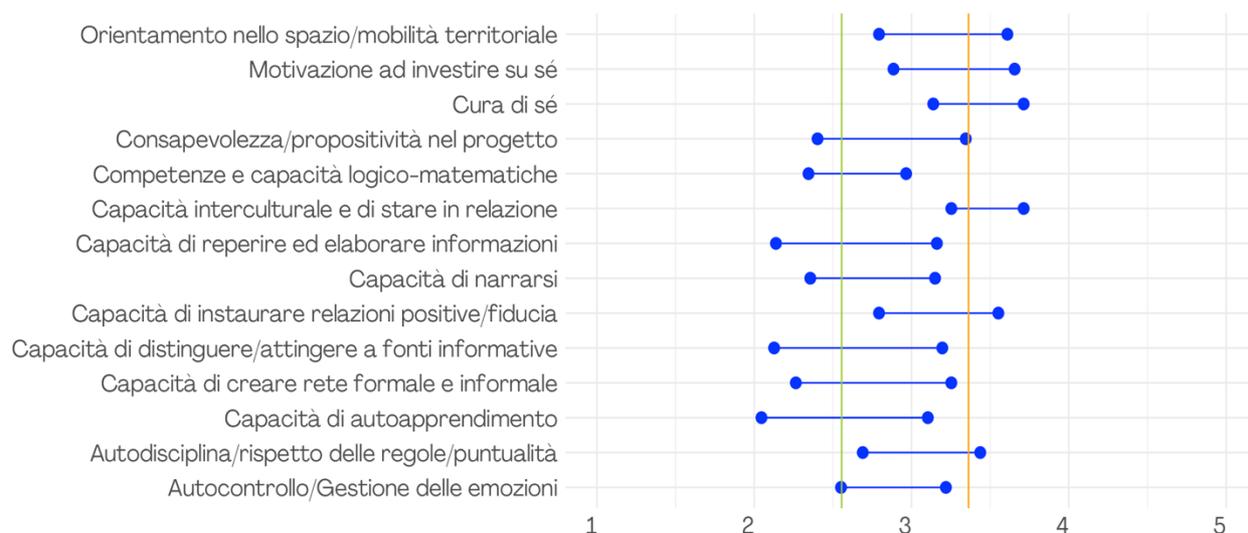


Fig. 8 – Focus sui miglioramenti nelle competenze soft, cambiamenti nelle medie dei punteggi tra inizio e fine progetto.

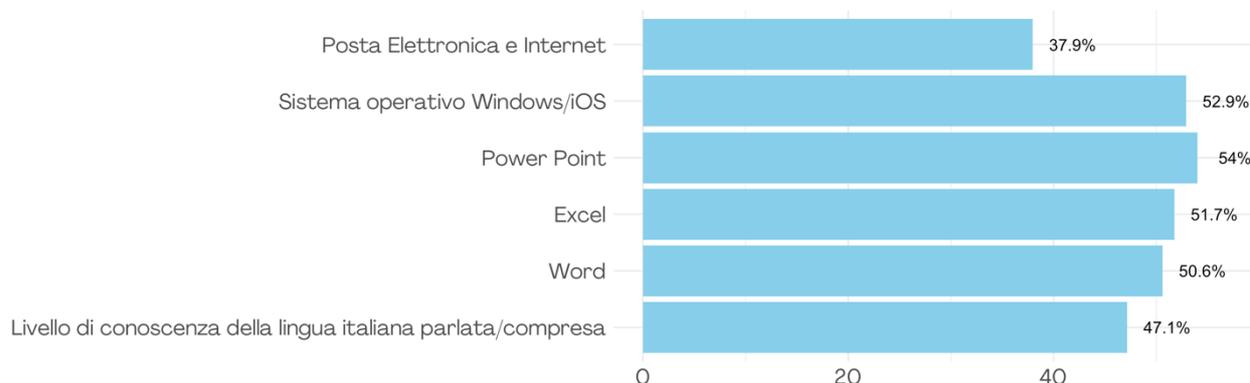
Con riferimento alle competenze hard (tecniche), anch'esse rilevate dagli/dalle operatori/trici su 87 beneficiarie sia ad inizio che a fine progetto, si riportano di seguito alcune delle principali evidenze<sup>14</sup>:

- 44 beneficiarie su 87 (circa il 50,6%) hanno migliorato le proprie **competenze relative all'applicativo Word**. Nello specifico, su 45 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza non sufficiente, 20 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, 11 ad un livello sufficiente e 2 ad un livello più che sufficiente; su 25 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 3 sono passate ad un livello sufficiente e 6 ad un livello più che sufficiente; su 10 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza sufficiente, 2 sono passate ad un livello più che sufficiente;
- 45 beneficiarie su 87 (circa il 51,7%) hanno migliorato le proprie **competenze Excel**. In particolare, su 61 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza non sufficiente, 24 sono passate ad un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 10 ad un livello di conoscenza sufficiente e 5 ad un livello di conoscenza più che sufficiente; su 15 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 3 sono passate ad un livello sufficiente e 2 ad un livello più che sufficiente; su 5 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza sufficiente, una è passata ad un livello più che sufficiente;
- 47 beneficiarie su 87 (circa il 54,0%) hanno migliorato le proprie **competenze Power Point**. Nello specifico, su 62 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza non sufficiente, 27 beneficiarie sono passate ad un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 11 sono passate ad un livello di conoscenza sufficiente e una ad un livello di conoscenza più che sufficiente; su 17 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 5 sono passate ad un livello di conoscenza sufficiente e 2 ad un livello di conoscenza più che sufficiente; su 3 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza sufficiente, una è passata ad un livello più che sufficiente;
- 46 beneficiarie su 87 (circa il 52,9%) hanno migliorato le proprie **competenze nell'ambito del sistema operativo Windows**. In particolare, su 49 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza non sufficiente, 20 sono passate ad un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 11 ad un livello sufficiente e 3 ad un livello più che sufficiente; su 20 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 4 sono passate ad un livello di conoscenza sufficiente e 3 ad un livello

<sup>14</sup> Le dimensioni osservate sono state: competenze Word, competenze Excel, competenze Power Point, competenze ambito sistema operativo Windows, competenze nell'ambito della gestione posta elettronica e Internet. Le competenze sono state valutate, ad inizio e fine progetto, utilizzando la scala: insufficiente, parzialmente sufficiente, sufficiente, più che sufficiente.

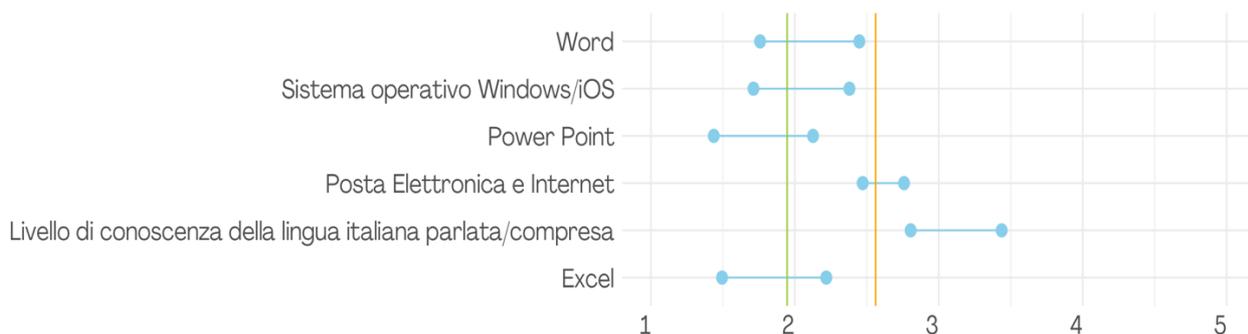
- più che sufficiente; su 12 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza sufficiente, 5 sono passate ad un livello più che sufficiente;
- 33 beneficiarie su 87 (circa il 37,9%) hanno migliorato le proprie **competenze nell’ambito della gestione della posta elettronica e utilizzo di Internet**. In particolare, su 15 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza non sufficiente, 9 sono passate ad un livello parzialmente sufficiente, una ad un livello sufficiente ed una ad un livello più che sufficiente; su 31 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 11 sono passate ad un livello sufficiente e 3 ad un livello più che sufficiente; su 26 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza sufficiente, 8 sono passate ad un livello più che sufficiente.
  - 41 beneficiarie su 87 (circa il 47,1%) hanno migliorato il proprio livello di **conoscenza della lingua italiana parlata/compresa**. Nello specifico, su 16 beneficiarie che a inizio progetto presentavano un livello di conoscenza non sufficiente, 3 sono passate ad un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 8 ad un livello di conoscenza sufficiente e 4 ad un livello più che sufficiente; su 19 beneficiarie che presentavano un livello di conoscenza parzialmente sufficiente, 8 sono passate ad un livello sufficiente e 6 ad un livello più che sufficiente; su 18 beneficiarie che presentavano un livello sufficiente, 12 sono passate ad un livello più che sufficiente.

Mediamente, **circa il 49,0% delle beneficiarie risulta aver migliorato le proprie competenze hard/tecniche**. Nella figura 9 vengono rappresentati per ogni item connesso alle competenze hard/tecniche, il numero di beneficiarie che ha manifestato un miglioramento tra inizio e fine progetto.



**Fig. 9 – Focus sui miglioramenti nelle competenze hard/tecniche, numero assoluto di beneficiarie che hanno migliorato il proprio livello di capacità e competenze nei vari ambiti.**

Anche in questo caso, con l’obiettivo di restituire anche la misura di quanto tali item risultino migliorati durante il corso delle attività progettuali, in figura 10 sono riportate per ciascun item la media dei punteggi<sup>15</sup> ad inizio progetto e a fine progetto. La linea verde rappresenta la media dei punteggi tra tutti gli item ad inizio progetto (pari a circa 2,0), quella arancione la media dei punteggi tra tutti gli item a fine progetto (pari a 2,6). **Mediamente, il punteggio complessivo delle competenze tecniche delle beneficiarie tra inizio e fine progetto è migliorato di circa il 30,0%.**

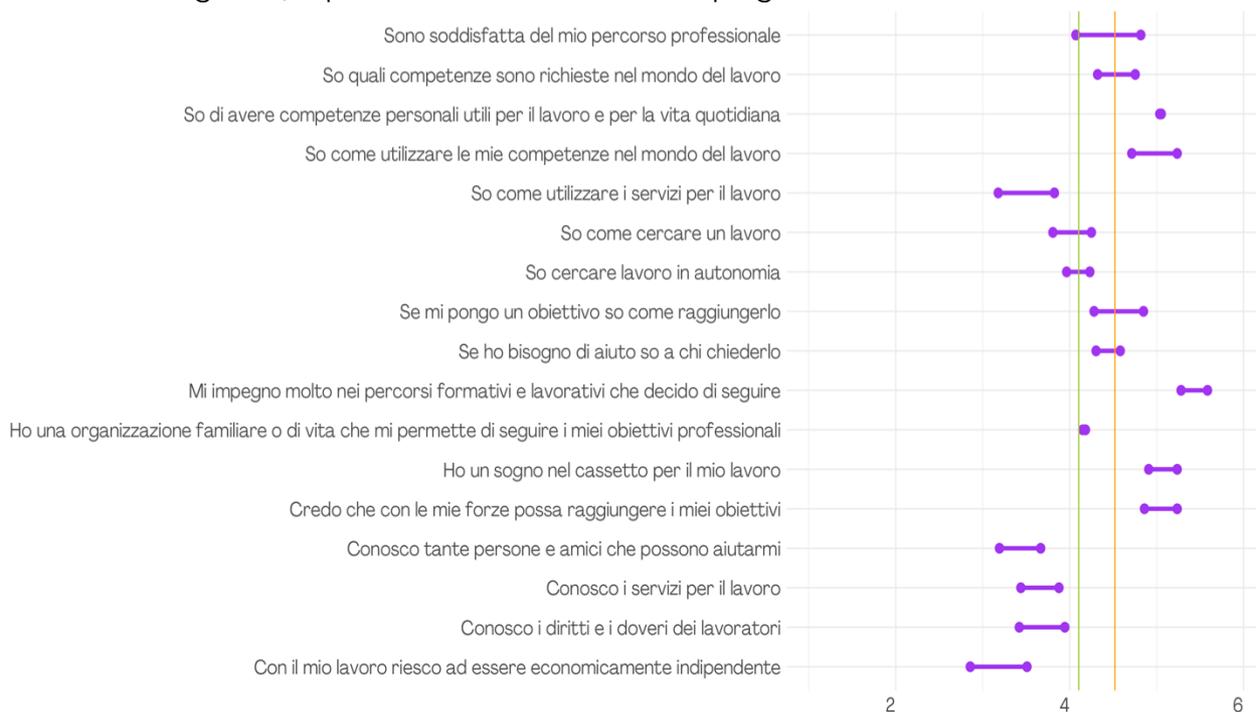


**Fig. 10 – Focus sui miglioramenti nelle competenze hard/tecniche, cambiamenti nelle medie dei punteggi tra inizio e fine progetto.**

<sup>15</sup> La media dei punteggi è stata calcolata sulle 87 beneficiarie assegnando il valore 1 a “Non sufficiente”, il valore 2 a “Parzialmente sufficiente”, il valore 3 a “Sufficiente” ed il valore 4 a “Più che sufficiente”

Con riferimento alla seconda dimensione di cambiamento, quella afferente alla creazione e/o sviluppo di consapevolezza (emersione e valorizzazione risorse) ed empowerment nelle beneficiarie, valutata attraverso il grado di accordo delle beneficiarie a una serie di affermazioni, possiamo rilevare che **il livello di accordo medio delle beneficiarie agli item utilizzati per costruire il livello di empowerment<sup>16</sup> risulta passare da 4,11 ad inizio progetto, a 4,52 a fine progetto.**

In figura 11 sono evidenziati i cambiamenti nelle medie di ogni singolo *item* della scala, tra inizio progetto (t0 a sinistra) e fine progetto (t1 a destra)<sup>17</sup>. La linea verde e quella arancione rappresentano la media di tutte le medie degli *item*, rispettivamente ad inizio e a fine progetto.



**Fig. 11 – I cambiamenti delle medie di ogni item della scala Empowerment 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 il **63,2% circa delle beneficiarie ritiene di aver migliorato di molto (assegnando un punteggio pari a 5 in una scala da 1 a 5) il proprio grado di fiducia verso l’operatore e/o il referente dell’organizzazione** presso cui ha svolto le attività progettuali. Il 19,3% ha espresso un voto pari a 4 e il 10,5% un voto pari a 3.

Riguardo invece alla terza dimensione di *outcome*, ovvero quella relativa ad un maggior sollievo e minori preoccupazioni per i membri famigliari delle beneficiarie, si rileva quanto segue:

<sup>16</sup> Come anticipato in introduzione, gli item utilizzati per misurare il livello di empowerment sono stati mutuati da 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. Le informazioni afferenti alla creazione e/o sviluppo di consapevolezza (emersione e valorizzazione risorse) ed empowerment sono state rilevate su 57 beneficiarie. Ad ognuna delle 57 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), con le seguenti 17 affermazioni: 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 decido 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 ad essere economicamente indipendente; 17. Sono soddisfatta del mio percorso professionale. Per ogni beneficiaria è stata calcolata la somma dei gradi di accordo ad inizio e fine progetto. La somma dei gradi di accordo è stata normalizzata in una scala da 0 a 1, in considerazione del fatto che il punteggio minimo per una singola beneficiaria è pari a 17 (ovvero il grado di accordo 1 per tutti i 17 items) e quello massimo è pari a 102 (ovvero il grado di accordo 6 per tutti i 17 items).

<sup>17</sup> Le medie degli Item al t1 sono in ogni caso maggiori delle medie al t0.

- Secondo il **72,2%** delle beneficiarie le attività progettuali hanno contribuito "molto positivamente" o "abbastanza positivamente" a migliorare la qualità della vita della propria famiglia in termini di minori preoccupazioni e maggior sollievo;
- Il 7% dichiara che non è cambiato nulla in termini di minori preoccupazioni e maggior sollievo;
- Il 15,8% ritiene di non avere elementi per esprimersi o preferisce non esprimersi.

La qualità delle relazioni con le aziende e le istituzioni pubbliche (garanzia e risoluzione problemi), e il grado di sensibilizzazione degli attori territoriali sul tema donne e occupazione sono stati osservati mediante somministrazione di apposito questionario agli stakeholder di riferimento. Al questionario hanno risposto 24 organizzazioni (12,5% di natura pubblica, 87,5% di natura privata). A questo proposito, si rileva come **secondo l'83% delle organizzazioni, le attività progettuali hanno contribuito a modificare "molto positivamente" o "abbastanza positivamente" il proprio grado di fiducia con il partner del progetto con cui si sono relazionati**<sup>18</sup> (figura 12). Le principali dimensioni che hanno contribuito maggiormente nel modificare il grado di fiducia di tali organizzazioni con i partner di progetto sono connesse alle garanzie offerte dai partner di progetto in termini di **capacità di risoluzione dei problemi afferenti alla sfera relazionale, afferenti alla sfera burocratica e amministrativa**, e rispetto alla **capacità da parte dell'organizzazione di progetto in termini di mediazione** (figura 12).

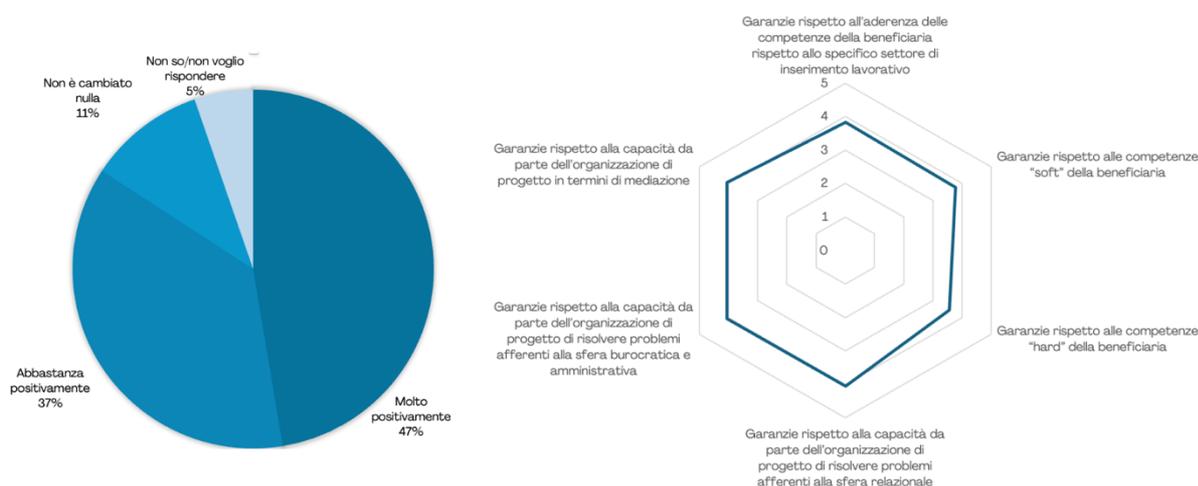


Fig. 12 – Grado di fiducia e sue dimensioni.

Inoltre, circa il **54,2%** degli stakeholder dichiarano che le attività di progetto hanno contribuito a modificare "molto positivamente" o "abbastanza positivamente" la propria sensibilità rispetto al tema **donne e lavoro**<sup>19</sup>.

Infine, rispetto ai cambiamenti che il progetto ha contribuito a generare in termini di apprendimento organizzativo e buone pratiche/scambio buone pratiche nelle organizzazioni partner, il focus group ha rilevato come **le attività progettuali abbiano consentito alle stesse organizzazioni di poter ri-leggere le proprie azioni e le proprie relazioni sulla base delle esperienze realizzate in altri territori**; ad esempio, consentendo di comprendere come viene articolato il processo di inserimento lavorativo in territori differenti dal proprio e mediante a questo confronto comprendere come poter migliorare i propri processi e relazioni con gli attori del proprio territorio. A questo proposito, si rileva come secondo alcuni partner l'elemento dello scambio di pratiche e di condivisione delle esperienze, a volte configurandosi come un rapporto di sostegno reciproco, abbia consentito di far crescere a livello organizzativo il proprio ente, ad esempio analizzando le diverse cornici giuridiche dei vari territori ed assumendo **maggiore consapevolezza rispetto a come orientare le proprie azioni in ottica migliorativa**. Inoltre, i

<sup>18</sup> La domanda posta nei questionari è la seguente: Quanto ritieni che la relazione instaurata nell'ambito del progetto "Un lavoro per ricominciare 2.0" abbia contribuito a modificare il vostro grado di fiducia con il partner del progetto con cui vi siete relazionati?

<sup>19</sup> La domanda posta nei questionari è la seguente: Quanto ritieni che la relazione instaurata con i partner del progetto "Un lavoro per ricominciare 2.0" abbia contribuito a modificare la vostra sensibilità rispetto al tema donne e lavoro?

partner concordano come l'attività di condivisione e scambio abbiano innescato riflessioni utili sia per **attivare nuove progettualità**, sia per **attivare percorsi interni di formazione e apprendimento *peer to peer***, ad esempio focalizzando un tema che risulti caratteristico per un territorio su cui organizzare delle sessioni di confronto e apprendimento tra i partner. Un ulteriore elemento emerso durante il focus group afferisce alle **difficoltà riscontrate con le beneficiarie detenute**, le quali possono essere trasferite senza un preavviso, a volte nel mezzo di un percorso laboratoriale e formativo. A questo proposito, i partner condividono sia il fatto che tale elemento deve essere considerato nella programmazione dei contenuti delle attività progettuali, sia il fatto che anche solo una giornata laboratoriale e/o formativa consente comunque di lasciare un segno positivo di cambiamento in questo specifico target di beneficiarie.

## 6. Gli obiettivi trasformativi.

Come è stato sottolineato in diverse circostanze, le tempistiche di redazione del presente report non



**IMPATTO**

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 hanno caratterizzato i percorsi delle beneficiarie durante e in seguito alle attività progettuali, sia il benessere personale e familiare delle stesse, offrono un'indicazione di come il progetto possa contribuire da un lato al benessere e all'inclusione socio lavorativa dei nuclei familiari, e dall'altro a generare un cambiamento nel modello delle politiche attive al lavoro per le donne in condizioni di vulnerabilità.

A questo proposito, la tensione del progetto verso il raggiungimento degli obiettivi trasformativi è stata osservata attraverso:

- La quota di beneficiarie che durante o in seguito alle attività progettuali ha trovato una occupazione, con evidenze rispetto alla tipologia contrattuale ed a settore di impiego lavorativo;
- La quota di beneficiarie secondo cui le attività di progetto hanno contribuito a migliorare il proprio benessere personale in termini lavorativi e rispetto alla condizione occupazionale;
- La quota di beneficiarie secondo cui il progetto ha contribuito a migliorare la qualità della vita della propria famiglia in termini di benessere;
- Evidenze qualitative da Focus Group/workshop rispetto al contributo trasformativo generato dal progetto nell'ambito delle politiche attive al lavoro per donne in condizioni di vulnerabilità.

Le prime tre di queste dimensioni sono state osservate mediante la somministrazione di questionari alle beneficiarie, mentre l'ultima è stata approfondita mediante la realizzazione di un focus group con gli stakeholder di riferimento.

Con riferimento al cambiamento nella condizione lavorativa delle beneficiarie, si rileva come ad inizio progetto circa il 40,0% delle beneficiarie risultava in cerca di prima occupazione, circa il 30,9% in cerca di nuova occupazione, circa il 14,5% risultava già occupata. A fine progetto, circa il 38,2% delle beneficiarie risulta occupata e il 61,8% risulta disoccupata. In figura 13 sono rappresentati i cambiamenti nelle condizioni delle beneficiarie tra inizio progetto (a sinistra) e fine progetto (a destra).

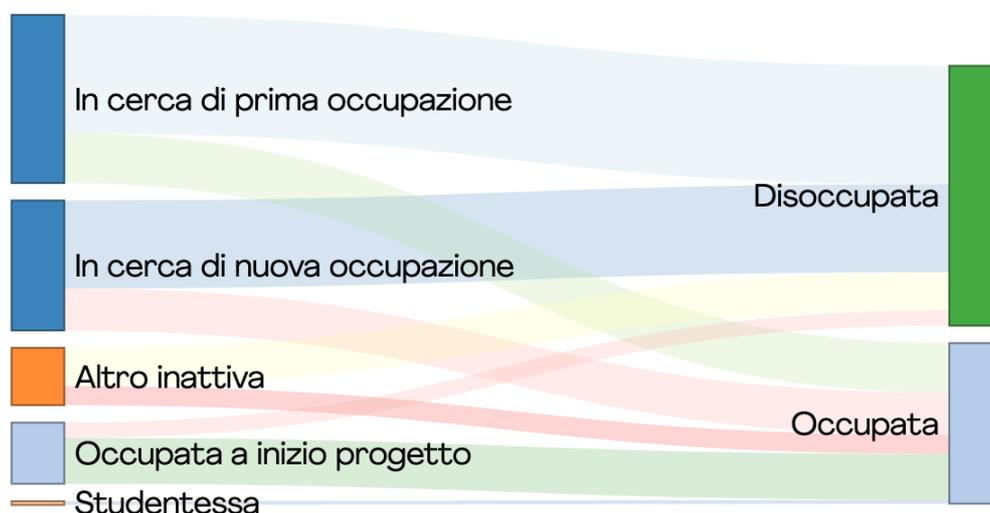
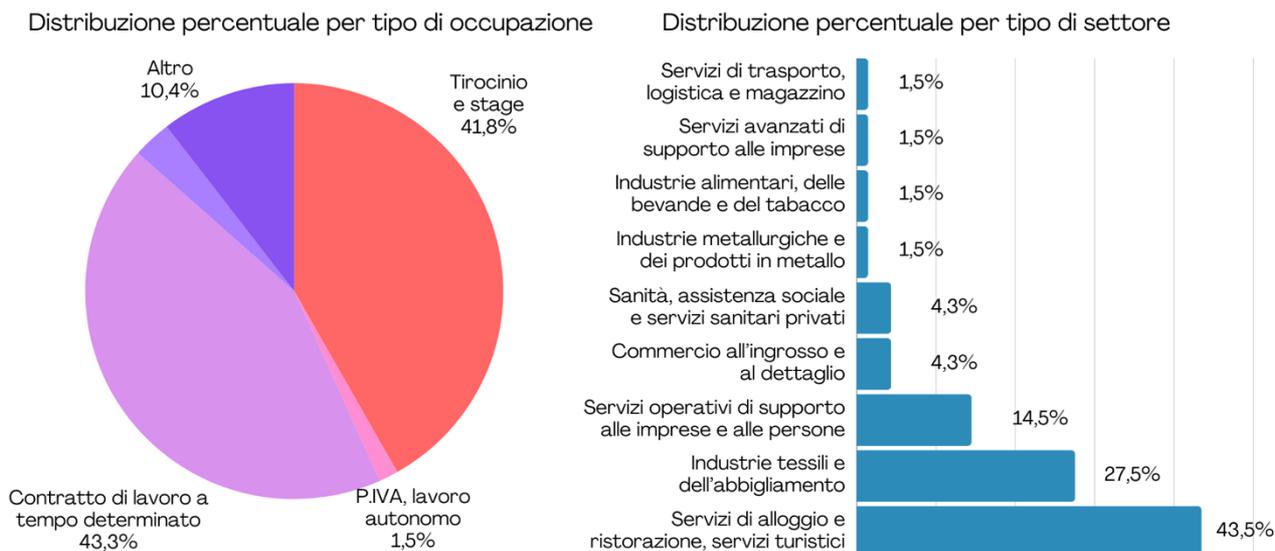


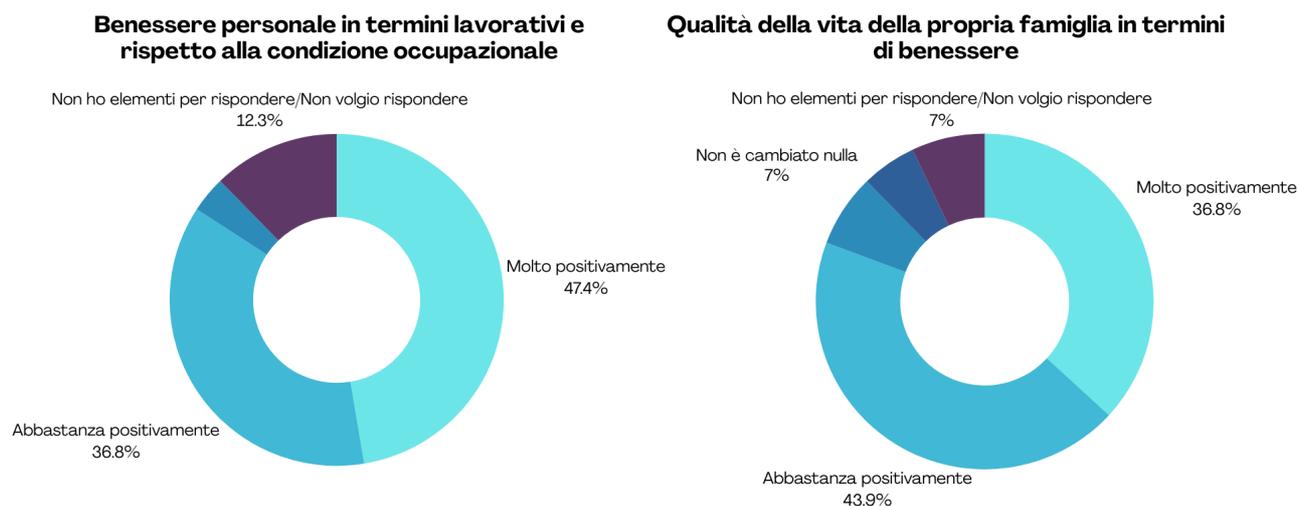
Fig. 13 – Come cambia la condizione lavorativa delle beneficiarie tra inizio e fine progetto.

Relativamente alla condizione contrattuale delle beneficiarie a fine progetto si rileva come il 41,8% stia svolgendo un tirocinio, mentre circa il 43,3% ha un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Inoltre, in circa il 43,5% dei casi, le posizioni lavorative riguardano il settore dei servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici. In figura 14 viene presentata una sintesi rispetto sia alla tipologia di contrattuale, sia al tipo di settore di impiego.



**Fig. 14 – Distribuzione percentuale per tipo di occupazione e per tipo di settore, delle beneficiarie a fine progetto.**

Passando alle successive dimensioni osservate sono stati somministrati e raccolti dati rispetto a 57 beneficiarie su 110. A questo proposito, si evidenzia come **l'84,2% delle beneficiarie ritenga che le attività progettuali abbiano contribuito "molto positivamente" o "abbastanza positivamente" a migliorare il proprio livello di benessere personale in termini lavorativi e rispetto alla condizione occupazionale.** Inoltre, secondo **l'80,7% delle beneficiarie, le attività di progetto hanno contribuito "molto positivamente" o "abbastanza positivamente" nel migliorare la qualità della vita della propria famiglia in termini di benessere** (figura 15)<sup>20</sup>.



**Fig. 15 – Benessere personale in termini lavorativi e qualità della vita della famiglia in termini di benessere.**

<sup>20</sup> Rispetto al benessere personale è stata posta la seguente domanda: "Rispetto a prima dell'inizio della vostra relazione con l'organizzazione, quanto hanno contribuito le attività del progetto "Un lavoro per ricominciare 2.0" nel cambiamento del benessere personale in termini lavorativi e rispetto alla tua condizione occupazionale?". Rispetto alla qualità della vita è stata posta la seguente domanda: "Rispetto a prima dell'inizio della vostra relazione con l'organizzazione, quanto hanno contribuito le attività del progetto "Un lavoro per ricominciare 2.0" nel cambiamento della qualità della vita della vostra famiglia in termini di maggiore sollievo e minori preoccupazioni?"

In ultimo, l'osservazione di un eventuale contributo trasformativo generato dal progetto nell'ambito delle politiche attive al lavoro per donne in condizioni di vulnerabilità è stata condotta tramite focus group. A questo proposito i partner di progetto hanno evidenziato come risulti **complesso individuare questi aspetti**, in primo luogo a causa del lungo periodo necessario per osservare i cambiamenti a livello macro, in secondo luogo a causa del fatto che la maggior parte del target progettuale non risulta coperta dalle politiche pubbliche del territorio. Una tensione del progetto verso obiettivi trasformativi è comunque rintracciabile, da un lato, nel tentativo di **sistematizzare i propri processi integrandoli con quelli della pubblica amministrazione**, ad esempio tramite la richiesta di un maggiore coordinamento con i servizi pubblici che si occupano delle segnalazioni delle beneficiarie. Dall'altro lato, quello di sollecitare la pubblica amministrazione **affinché il Terzo Settore venga visto come un sistema organizzato con cui co-progettare assieme e non come soggetto terzo a cui rivolgersi in via emergenziale e residuale** laddove emergano delle criticità su target specifici. In ultimo, **rispetto al contesto carcerario, è emerso come il progetto abbia contribuito a dimostrare come sia possibile prevedere dei meccanismi di uscita delle donne detenute, che prevedano inserimenti lavorativi nei quali le beneficiarie possono apportare competenze e professionalità.**

## 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**. Nella figura 16 sono riportate le principali evidenze quali-quantitative che possono essere riconnesse all'Agenda 2030.

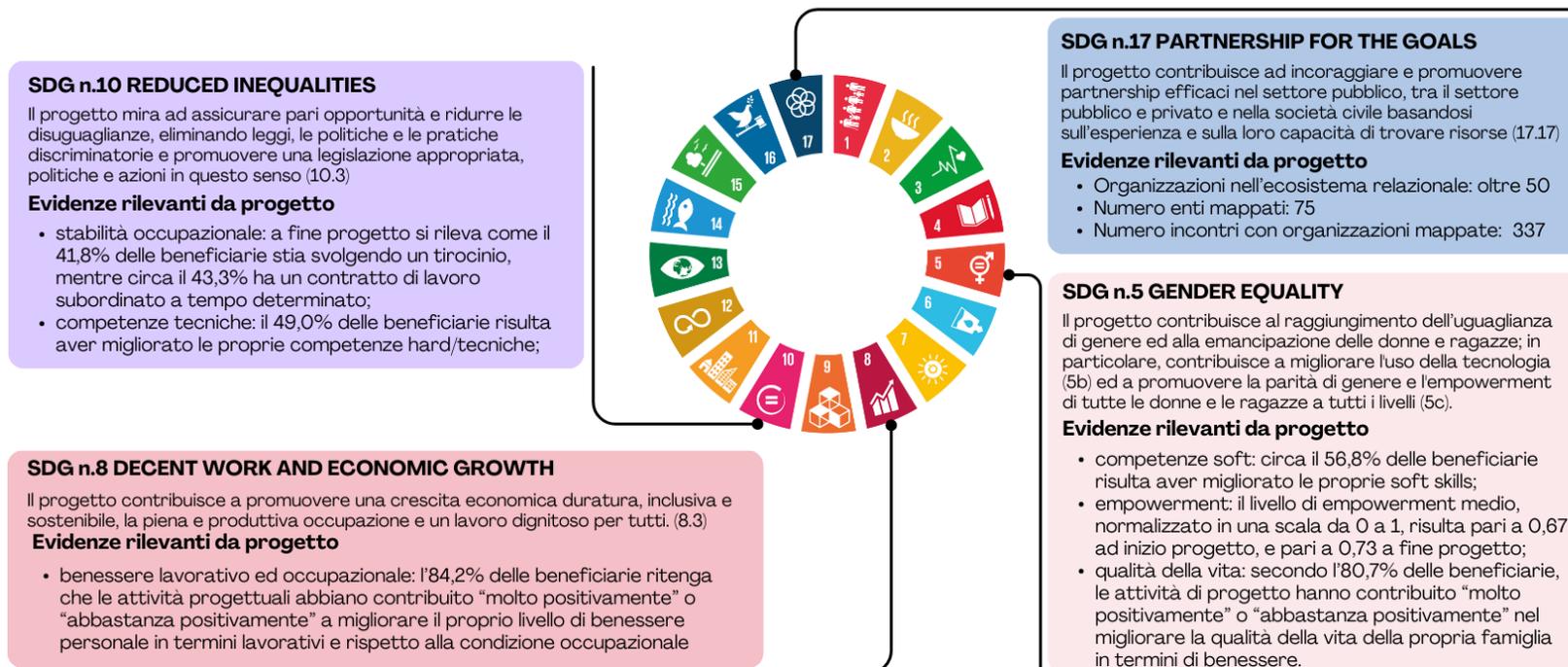


Fig. 16 – Evidenze quali-quantitative che possono essere riconnesse all'Agenda 2030.



**aiccon**

Research Center

P.le della Vittoria, 15  
47121 Forlì (FC)

[ecofo.aiccon@unibo.it](mailto:ecofo.aiccon@unibo.it)  
[www.aiccon.it](http://www.aiccon.it)