



E • X • A • R
SOCIAL VALUE SOLUTIONS

Bilancio Sociale 2022

Indice

GUIDA ALLA LETTURA	p. 3
INFORMAZIONI GENERALI	4
UN RUOLO CONSAPEVOLE	4
1. UNO SGUARDO D'INSIEME	5
2. CHI SIAMO	5
3. STRUTTURA GOVERNANCE E AMMINISTRAZIONE	7
3.1 Organi e funzioni: il CDA	7
3.2 Organi di controllo interno	8
3.3 Emolumenti CDA	8
3.4 Il capitale e la composizione societaria	8
4. IL NOSTRO STAFF	9
4.1 Le risorse umane in Exar	9
4.1 Funzionigramma	9
4.2 Le attività di formazione	10
4.3 Le politiche salariali	10
5. I NOSTRI PROGETTI DI POLITICA ATTIVA AL LAVORO	11
5.1. Inclusione sociale	12
5.2. Giovani	13
5.3. Disabilità	15
5.4. Ricollocazione	15
5.5. Immigrazione	16
6. LA DIMENSIONE DI IMPATTO OCCUPAZIONALE	16
6.1. I tirocini in Exar: le principali caratteristiche della popolazione di riferimento	16
6.2. I tirocini in Exar tra PAL e formule private di attivazione	17
6.3. La ricaduta occupazionale dei tirocini a 1 mese e 6 mesi dalla loro attivazione	19
6.4. L'incidenza occupazionale in base alle caratteristiche della popolazione dei beneficiari	20
6.5. Match aziendali, tirocini interrotti e inserimenti diretti	21
6.6. Le aziende con le quali lavoriamo e i settori di riferimento	22
7. LA COMUNICAZIONE	24
8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	26
9. GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	27

GUIDA ALLA LETTURA

Il Bilancio Sociale 2022 conferma l'impianto metodologico dello scorso anno coerente con le linee guida per redazione degli Enti del Terzo Settore. Il focus principale rimane, quindi, la descrizione del lavoro svolto e dei risultati raggiunti, integrato dai dati di contesto e di scenario, dalle informazioni relative alla struttura organizzativa, allo staff, ai progetti, alle principali iniziative di comunicazione che hanno contribuito alla crescita e alla sostenibilità dell'Azienda nel suo complesso. Rispetto agli scorsi anni è stato condotto un lavoro di aggregazione e analisi dati in grado di riportare, nella maniera più accurata possibile, anche l'impatto occupazionale che Exar genera sul territorio di riferimento. Nello specifico, il Report è suddiviso in **9 capitoli** e può essere letto in quattro macro sezioni. La prima descrive sinteticamente, ma in modo accurato, l'anima di Exar, fornendo un racconto dei capisaldi dello statuto e della storia dell'azienda: l'approccio, la missione, la visione, l'impianto strategico, i principi che la animano e l'articolazione sul territorio (capitoli 1 e 2).

Nella seconda sezione, si descrive il sistema di governance, l'attribuzione dei poteri, il capitale e la composizione societaria, la partecipazione attiva dei nostri dipendenti nell'organizzazione e la composizione dello staff (capitoli 3 e 4).

Nella terza si parla di attività e si raccontano analiticamente i livelli di impatto occupazionale raggiunti da Exar nel 2022, le attività sulle quali ci focalizziamo attraverso le progettualità e lo sviluppo della comunicazione esterna (capitolo 5, 6 e 7).

La quarta sezione, infine, si concentra sulla situazione economico-finanziaria e sugli sviluppi strategici futuri sulla quale vogliamo investire come Exar (capitolo 8 e 9).



INFORMAZIONI GENERALI

Nome dell'ente: EXAR Social Value

Solutions Impresa Sociale Srl

Codice fiscale: 11438550011

Partita IVA: 11438550011

Forma Giuridica: Società a

responsabilità limitata

Indirizzo e Sede Legale: Torino (TO)

Via Beato Sebastiano Valfrè 16 - 10121

Altre Sedi: Torino (TO) Via Vespucci,

2 - 10128; Alpignano (TO) sita in Via Val

della Torre, 8/a - 10091; Alba (CN) sita

in Via Aldo Moro, 6 - 12051; Saluzzo

(CN) sita in C.so Piemonte 44/46

- 12051; Caluso (TO) sita in Via San

Francesco 2 - 10014.

Aree Territoriali di operatività:

area metropolitana torinese, area

provinciale del cuneese, area

provinciale del Verbano Cusio Ossola.

UN RUOLO CONSAPEVOLE

Il bilancio sociale 2022 nasce per dare visibilità delle attività realizzate nel corso dell'anno e per condividere gli obiettivi e i traguardi raggiunti durante l'anno.

Nel 2022 abbiamo sicuramente riscontrato minori difficoltà legate all'emergenza sanitaria, ma nel momento in cui stavamo prefigurando l'uscita da uno stato di emergenza ed il ritorno alla normalità, siamo stati nuovamente toccati da un evento altrettanto inatteso come quello di un conflitto in Europa, che, come si può ben immaginare, ha toccato in modo diretto molti settori in cui il nostro ente opera quotidianamente. Ancora una volta gli eventi hanno inciso sulle disuguaglianze in ambito economico, lavorativo, educativo con il rischio di creare veri e propri divari all'interno dei territori.

Quindi, nostro malgrado, ci siamo (ri) trovati ad operare in uno scenario caratterizzato dall'incertezza e dalla mancanza di basi solide, soprattutto in ambito lavorativo e ancora di più per le persone escluse dal mondo del lavoro e in situazione di forte fragilità sociale ed economica.

Nel 2022 Exar ha raggiunto importanti traguardi. Primo tra tutti la partecipazione al progetto Gol: un'azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia, importante strumento per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro e favorire l'inclusione lavorativa di persone in stato di fragilità.

Partendo da questo scenario, il nostro obiettivo è stato, ancora una volta, quello di cercare di agire sul miglioramento e sull'empowerment dei livelli di autonomia delle persone e di riusci-

re a fornire strumenti che possano permettere e favorire il raggiungimento di una stabilità sociale ed economica. Sono state realizzate numerose attività e percorsi che hanno generato valore e identificazione, tessendo legami coinvolgenti nelle comunità che hanno innescato importanti dinamiche di collaborazione tra soggetti differenti, per produrre conoscenza, opportunità e capacità di lettura del presente e generare innovazione sociale.

1. UNO SGUARDO D'INSIEME

Exar è un'impresa sociale che svolge la propria attività a livello italiano, in particolare nella regione Piemonte. La sede principale è Torino, ci sono inoltre altri quattro punti di attività dislocati nella regione. Le quattro sedi rendono capillare la tematica della politica del lavoro nelle altre province piemontesi, anche in territori più piccoli e spesso meno strutturati del capoluogo. Queste sedi possono essere definite come presidi territoriali capaci di individuare i bisogni dei territori e di selezionare gli interventi prioritari.

L'attuale scenario che ci troviamo a vivere è caratterizzato da una forte incertezza e pervade tutti gli ambiti. Il nostro settore di attività risulta essere fortemente caratterizzato da questa incertezza e proprio per questo motivo è sempre più importante ragionare in termini di priorità e obiettivi legati al contesto di riferimento. Questo approccio richiede una continua analisi per essere sempre al passo con l'evoluzione dello scenario, al fine di poter proporre strategie che possano essere un reale strumento di *empowerment* per la persona che decide di intrapren-

dere un nuovo percorso con il nostro ente.

Sempre più il processo di pianificazione si fonda su un approccio *data driven* di selezione, raccolta e analisi sistematica di dati, statistici e amministrativi, in grado di rappresentare dimensioni e tendenze dei problemi del territorio e alimentare la riflessione e l'incontro tra la domanda e l'offerta. Grazie a questa analisi possiamo proporre e sviluppare progettualità che siano di effettivo supporto allo sviluppo socioeconomico del territorio e all'inclusione delle persone in stato di forte fragilità economica e vulnerabilità sociale.

Exar si propone quindi quale ente promotore di nuovi percorsi che possano favorire processi di accessibilità e di pari opportunità presso le imprese, nelle politiche territoriali, presso le istituzioni e nelle comunità locali.

A questo, infine, si dovrà collegare un'importante analisi e riflessione sui risultati raggiunti, fortemente orientato alla verifica dei cambiamenti innescati e dei benefici prodotti per le persone e le comunità.

Il perseguimento di obiettivi di inclusione sociale e lavorativa quale dimensione positiva per l'autonomia delle persone, crescita economica e sviluppo sociale del territorio è la finalità principale a cui EXAR è orientata.

2. CHI SIAMO

EXAR è una realtà d'impresa accreditata per i servizi al lavoro che, grazie alla costante tensione a "solcare e tracciare" (lat. *exarare*) percorsi innovativi ha raggiunto una maturità tale da poter gestire le sfide del mercato e offrire ad aziende e persone opportunità di cre-





scita, in un mondo del lavoro in costante evoluzione.

Siamo un'impresa sociale che, anche in virtù dell'integrazione nel gruppo Liberitutti, sperimenta costantemente linguaggi e strumenti innovativi: la combinazione tra esperienze sociali consolidate nel campo del *welfare* e competenze in materia di *workfare* permette di offrire proposte ampie e variegate di servizi e soluzioni ad alto contenuto sociale. Esperienza e sperimentazione generano impatti che siamo in grado di misurare, mantenendo uno sguardo complessivo su un mondo del lavoro in trasformazione.

Siamo autorizzati a operare su diverse misure di politica attiva nazionale e regionale, a offrire servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro a tutti i target della popolazione e rispondere ai bisogni occupazionali delle aziende sul territorio. I mercati di riferimento

sono sia il pubblico che il privato.

Il 2022 è l'anno della "ripartenza", in cui abbiamo registrato un affaticamento generalizzato nel costruire percorsi di inserimento lavorativo. Ci siamo misurati da un lato con le vulnerabilità economiche e sociali acuite dalla pandemia, dall'altro con il dramma dei rifugiati ucraini, costretti a lasciare case, città e lavoro: storie, esperienze, professionalità e bisogni estremamente differenti, tutti accomunati dall'esigenza di essere supportati in un percorso di inserimento lavorativo. La nostra azione, prendendo in carico la complessità, è duplice: accompagniamo i beneficiari in percorsi di occupabilità e inserimento lavorativo, supportiamo e monitoriamo il contesto lavorativo che deve accogliere e integrare professionalità, competenze e vulnerabilità. La nostra collaborazione con le aziende, quando disponibili ad assumere, si

estende alla valutazione e definizione di quei processi che garantiscono il benessere aziendale.

I nostri servizi ai privati vanno dal recruiting, ai percorsi di reskilling e upskilling ed empowerment delle risorse umane impiegate, ai piani di welfare aziendale e wellbeing nelle imprese con cui lavoriamo. In un contesto di vulnerabilità economica e complessità sociale quale quello in cui siamo immersi, lavorare a supporto delle persone, lavoratrici e lavoratori, è la migliore strategia per la valorizzazione del capitale umano.

I servizi ai privati sono stati implementati anche grazie alla sperimentazione avviata nel gestire alcune funzioni di Risorse Umane per tutto il Gruppo Liberitutti. Significativo, in termini di impatto, è il progetto *Talent*: 4 giovani neolaureati provenienti da percorsi accademici differenti, inseriti nell'area di Ricerca & Sviluppo (R&S) del Gruppo per un periodo di 6 mesi, per far coesistere le competenze acquisite dai neolaureati e la consolidata esperienza del management aziendale e valutare la possibilità di generare innovazione da questo incontro. Nel 2023 sarà possibile valutare gli esiti e la replicabilità della sperimentazione.

Nel 2022, con il supporto dell'Associazione "il Nodo", Exar diventa anche ente di formazione, con l'obiettivo di poter fornire a persone e aziende ulteriori opportunità di crescita individuale, di rafforzamento delle competenze per il capitale umano già in forza, di riqualificazione delle risorse singole e dei gruppi di lavoro. L'esperienza interna, maturata anche grazie al Fondo Nuove Competenze, ha evidenziato

quanto sia necessario, per ogni lavoratrice e lavoratore, poter beneficiare di percorsi di formazione.

Nel tempo in cui si discute del rischio che l'Intelligenza Artificiale si sostituisca all'uomo nello svolgimento di alcune mansioni, provocando una ulteriore contrazione di posti di lavoro, noi pensiamo si debbano verificare le opportunità che l'IA può fornire a chi opera nel nostro campo, tenendo insieme il suono variopinto dei colloqui di orientamento tra case manager e beneficiari e il freddo rumore del monitoraggio del mercato del lavoro, con previsione di potenziali crisi in specifici settori, che l'IA può elaborare. In questo modo l'IA sarà a servizio delle politiche attive, della formazione e del complesso e mutevole mondo del lavoro.

Novas semitas exarare.

3. STRUTTURA GOVERNANCE E AMMINISTRAZIONE

La nostra Governance come EXAR si compone di un **Consiglio di Amministrazione**. Dal 16/02/2018 il Dr Roberto Casetta ricopre la carica di Consigliere, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.

3.1 Organi e funzioni: il CDA

Il Consiglio di Amministrazione è composto dai seguenti membri in carica e così suddivisi:

- **Casetta Roberto:** carica di Consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione nominato con atto del 16/02/2018. Durata in carica: a tempo indeterminato.
- **Valentina Paris:** Consigliere Delegato





to del Consiglio di Amministrazione nominato con atto del 30/11/2022. Durata in carica: a tempo indeterminato.

- **Daniele Caccherano:** Consigliere nominato con atto del 16/02/2018 e Amministratore Delegato nominato con atto del 15/12/2022. Durata in carica: a tempo indeterminato

3.2 Organi di controllo interno

L'articolo 10 del D.Lgs. 112/2017 stabilisce l'obbligatorietà per tutte le imprese sociali di qualsiasi dimensione di nominare uno o più sindaci in possesso dei requisiti e con l'insussistenza delle cause di ineleggibilità e decadenza stabiliti dalla normativa codicistica (art 2397, comma 2 e 2399 Codice Civile). In aggiunta ai poteri e doveri propri dell'organo di controllo interno, come definiti dal Codice Civile (quali l'osservanza della legge e dello statuto, corretta amministrazione ed adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile), i sindaci dell'impresa sociale sono chiamati ad esercitare compiti di monitoraggio sull'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa, con particolare riguardo a quelle disposizioni che maggiormente connotano la *qualifica* di impresa sociale. Sindaco **Silvio Cerruti**, incarico a partire da 1/1/2022, con atto di nomina 30.04.2022 durata incarico fino ad approvazione bilancio 31.12.2024. Per l'attività svolta è riconosciuto un compenso pari a € 2.500 annui. Sindaco supplente **Marco Clemente**, con atto di nomina 30.04.2022 durata incarico fino ad approvazione bilancio 31.12.2024

3.3 Emolumenti CDA

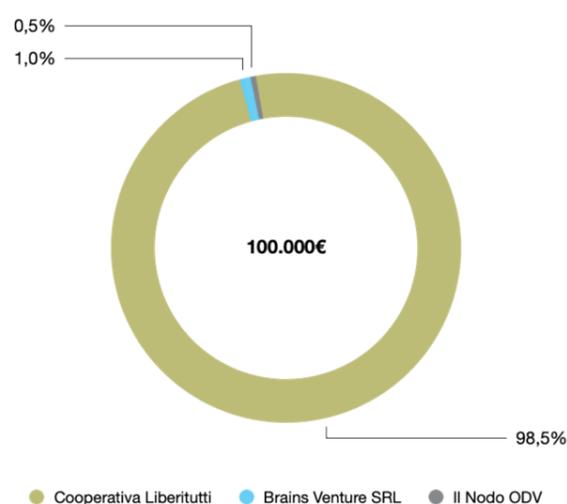
Per l'attività svolta dal Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso pari ad € 95.200 annui. Il compenso, deliberato dall'assemblea, è proporzionale all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze dei singoli membri. Inoltre l'importo deliberato è congruo e allineato a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni.

3.4 Il capitale e la composizione societaria

Il capitale sociale di Exar Social Value Solutions equivale a 100.000€ diviso tra tre soci:

- Cooperativa Liberitutti
- Brains Venture S.R.L.
- Il Nodo ODV

Figura. 3.1. Distribuzione del Capitale Sociale di Exar 2022



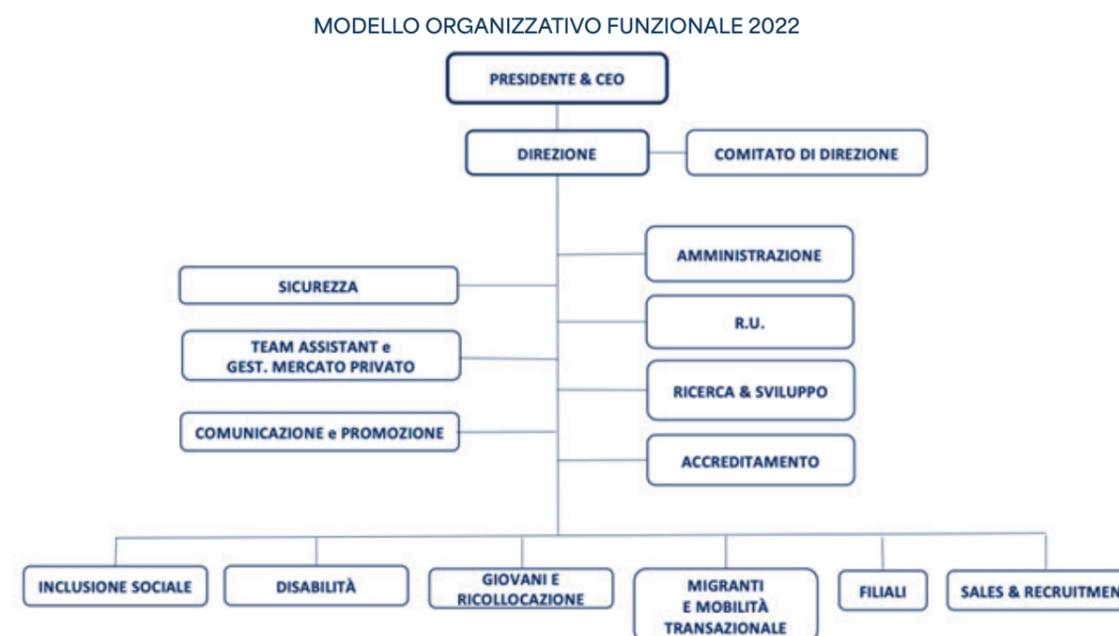
4. IL NOSTRO STAFF

Collaboriamo con professionisti che mettono a disposizione ogni giorno con passione, dedizione e serietà le proprie competenze per il raggiungimento degli obiettivi di EXAR. Al 31 dicembre 2022, lo staff risultava composto da **24 persone dipendenti**, **4 collaboratori** a progetto o consulenti con prestazione occasionale e **4 stagisti**.

4.1 Le risorse umane in Exar



4.1 Funzionigramma





4.2 Le attività di formazione

Nel 2022 le attività di formazione si sono focalizzate su tematiche centrali per le nostre azioni volte a migliorare le modalità di lavoro, le competenze e conoscenze professionali dei nostri dipendenti.

In particolare i percorsi formativi e di aggiornamento si sono focalizzati su:

- aggiornamento sulle **politiche attive del lavoro** rivolte a persone disabili, disoccupate, giovani, immigrate, in condizione di svantaggio sociale;
- aggiornamento sulle **nuove procedure di lavoro** interne e di gestione dei dati;
- aggiornamento sulle tecniche di **project management**;
- formazione specifica sulle tecniche di **fundraising**;
- formazione specifica sul **regolamento generale sulla protezione dei dati** (GDPR).

Nel dettaglio si riporta la formazione attivata internamente attraverso il Fondo Nuove Competenze nel 2022, qui l'elenco nello specifico dei corsi:

- smart working: organizzazione e strumenti;
- riorganizzazione e implementazione di nuovi processi;
- riorganizzazione e implementazione di nuovi processi (per i team leader e staffing);
- applicazione data driven e strumenti di gestione dei dati in progetti di coesione sociale;
- strumenti e metodologie per l'orientamento al lavoro del disabile intellettivo;
- evoluzioni normative in materia di diritto al lavoro delle persone richiedenti asilo e rifugiate;

- tecniche di bilancio di competenze;
- tecniche e strumenti di bilancio delle competenze per soggetti svantaggiati;
- social media marketing, google analytics per la promozione aziendale dei candidati;
- social media marketing per la promozione aziendale dei candidati;
- utilizzo dei canali social per la promozione aziendale dei servizi;
- nuovi servizi di consulenza alle imprese: servizi di talent;
- sviluppo di nuovi servizi alle imprese;
- tecniche di orientamento online: metodologie e strumenti;
- community management.

4.3 Le politiche salariali

Applichiamo il **CCNL delle Cooperative Sociali** con inquadramento dal livello C1 fino all'F2. A partire da gennaio 2020, l'Azienda ha stipulato, per i propri dipendenti, un **accordo con Cooperazione e Salute**, società di Mutuo Soccorso promossa da Confcooperative per l'attivazione, a carico di Exar, di un pacchetto di assistenza sanitaria integrativa.

Da alcuni anni è in vigore un sistema di flessibilità oraria. All'indomani della pandemia sanitaria, l'organizzazione ha colto in pieno la sfida del lavoro per obiettivi favorendo, in modo strutturato, il lavoro in modalità agile, in coerenza con le priorità strategiche dell'Azienda e con di conciliazione vita e lavoro delle risorse umane impiegate. Gli incontri con i dipendenti sono un altro momento di condivisione, di partecipazione e di costruzione di processi di miglioramento interno, in linea con la strategia che si vuole perseguire.

re. Già da qualche anno si sono istituiti degli incontri mensili, i *monthly meeting* che vedono il coinvolgimento di tutte le risorse umane impegnate al fine di mantenere un costante livello di comunicazione, condivisione, rispetto ai principali temi, eventi e decisioni che si vogliono portare avanti. La sfida del 2023 sarà, attraverso il confronto continuo con i dipendenti, quello di attuare procedure propedeutiche all'ottenimento di alcune certificazioni, a partire dalla Certificazione parità di genere UNI/PdR 125:2022.



5. I NOSTRI PROGETTI DI POLITICA ATTIVA AL LAVORO

La motivazione che ci guida è la prospettiva che persone, a partire da quelle che per svariate ragioni si trovano più distanti dal lavoro, **consolidino percorsi occupazionali** e abbiano occasioni e tempi per **migliorare le proprie condizioni di autonomia**.

Ci impegniamo anche a **costruire percorsi innovativi** che **possano generare un impatto positivo** nelle comunità in cui operiamo, ad aiutare le realtà del nostro ecosistema a **riconoscere opportunità nelle diversità incontrate** e **trasformare le complessità in generatori di identità e valore sociale ed economico**. Tutti i giorni ci spendiamo per abbattere i pregiudizi, favorire l'inclusione, accrescere la consapevolezza e le potenzialità delle persone che incontriamo.

In questo capitolo segue una disamina delle linee di attività progettuali attive nel 2022 su cui lavoriamo insieme ai nostri partner e alla nostra rete di collaborazione suddivisi per target dei beneficiari. In virtù dell'accreditamento sui servizi al lavoro e dell'autorizzazione ministeriale per l'intermediazione domanda/offerta di lavoro,





come impresa proseguiamo nel **consolidamento del nostro ruolo all'interno del sistema regionale dei servizi per l'impiego** promuovendo progettualità a valere su diversi dispositivi collegati alla programmazione delle politiche attive del lavoro e dei finanziamenti ad essa connessi. Da diversi anni operiamo all'interno del sistema dei CPI territoriali e della rete dei servizi per l'inclusione sociale e dello sviluppo locale nell'area metropolitana torinese e cuneese.

5.1. Inclusione sociale

Di seguito i progetti di Politica attiva al lavoro che abbiamo gestito nel 2022 rivolti a persone di particolare svantaggio:

- **Buoni Servizio al lavoro per persone in condizioni di particolare svantaggio**, i Buoni Servizio sono un insieme di servizi alla persona configurato sulle caratteristiche dell'utente, per accompagnarlo alla ricerca di un impiego. È un progetto finanziato dalla regione Piemonte e noi offriamo attività di orientamento al lavoro, sessioni di ricerca attiva e attiviamo job experience tramite tirocini di avvicinamento e inserimento al lavoro.
- **Oltre - opportunità territorio lavoro**, attraverso questo progetto intendiamo fornire una risposta ai bisogni socio-occupazionali delle persone prese in carico dagli Snodi alimentari della Rete di Torino Solidale all'interno della Circoscrizione 8 - Torino Sud. Si prevedono azioni di accompagnamento sociale e rafforzamento socio-lavorativo, mettendo a disposizione una dote di inclusione per il sostegno econo-

mico delle famiglie. Progetto finanziato dal PON Metro React Città di Torino.

- **Piano locale delle dipendenze**, in partnership con altri enti del terzo settore contribuiamo a potenziare le condizioni di autonomia e occupabilità delle persone in carico ai S.er.D. del territorio. Sviluppiamo attività di orientamento al lavoro, sessioni di ricerca attiva e attiviamo job experience tramite tirocini di avvicinamento e inserimento al lavoro. Il progetto è finanziato dal Dipartimento delle dipendenze ASL Città di Torino.
- **P.I.S. Autonomia**, all'interno del progetto sviluppiamo azioni di case management socio-lavorativo per dare risposta ai bisogni di persone e nuclei in condizioni di fragilità sociale: donne, disabili e non, vittime di violenza e in carico al Centro anti-violenza della Città di Torino, persone percettrici di reddito di cittadinanza. Il progetto è finanziato dal Piano di Inclusione Sociale della Città di Torino.
- **P.I.S. Intrecci oltre la Dora**, qui accompagniamo persone/nuclei familiari in condizione di marginalità sociale anche grave attraverso una presa in carico multidisciplinare in attività di orientamento individuale, job club per la ricerca attiva, attivazione e monitoraggio di tirocini, inserimento e mantenimento al lavoro. Il progetto è finanziato dal Piano di Inclusione Sociale della Città di Torino.
- **Sportello lavoro carcere**, attraverso questo progetto offriamo attività di orientamento al lavoro e sessioni di ricerca attiva e attiviamo



job experience tramite tirocini di avvicinamento e inserimento al lavoro. Obiettivo dell'azione è quello di potenziare le condizioni di occupabilità e favorire l'occupazione di persone sottoposte a provvedimenti definitivi dell'Autorità Giudiziaria, con fine pena entro i 4 anni. Il progetto è finanziato dalla Regione Piemonte.

5.2 Giovani

Di seguito i progetti di Politica attiva al lavoro che abbiamo gestito nel 2022 rivolti ai giovani:

- **Yes! Lavoro**, all'interno del programma Articolo+1 di Fondazione Compagnia S. Paolo, sviluppiamo azioni di orientamento, inserimento lavorativo e formazione breve ed empowerment per i giovani del territorio. Sosteniamo percorsi di empowerment di giovani NEET (15-29 anni) sul territorio metropo-

litano torinese. Progetto finanziato da Fondazione Compagnia di San Paolo

- **Articolo +1VCO**, replichiamo sul territorio del Verbano-Cusio-Ossola l'esperienza maturata nel contesto torinese all'interno del programma Articolo+1. Promuoviamo la creazione di un sistema territoriale che faciliti l'ingresso nel mondo del lavoro attraverso percorsi di empowerment rivolti a giovani NEET (15-34 anni). Progetto finanziato da: Fondazione Compagnia di San Paolo - Fondazione Comunitaria VCO - Fondazione Buon Lavoro.
- **Aurora Food**, nell'ambito del programma cittadino To-Nite, partecipiamo all'iniziativa territoriale valorizzando le competenze e la cultura enogastronomica degli abitanti del quartiere Aurora. Sosteniamo percorsi di empowerment socio-lavorativi, di emersione e acquisizione





di competenze soft di giovani immigrati di prima e seconda generazione, in particolare rispetto al processo di definizione dell'innovativa figura di Mediatore Gastronomico. Progetto finanziato dalla Città Metropolitana di Torino.

- **Garanzia Giovani**, con la misura regionale di Garanzia Giovani accompagniamo i giovani nel mondo del lavoro attraverso attività di orientamento al lavoro e di job-experience come i tirocini formativi. Attraverso Garanzia Giovani, favoriamo e facilitiamo l'occupazione giovanile sul territorio anche attraverso inserimenti diretti presso le imprese. Progetto finanziato da Regione Piemonte.
- **Obiettivo Orientamento Piemonte**, nell'ambito della misura Obiettivo Orientamento Piemonte (O.O.P.) ci occupiamo di orientamento scolastico-formativo e professionale ai

giovani di 11-22 anni per supportare le scelte dei loro percorsi di vita. Progetto finanziato da Regione Piemonte.

- **Per filo e per sogno**, il progetto prevede l'inserimento di giovani neet in un percorso di capacitazione delle proprie competenze creative attraverso il coinvolgimento in pratiche di teatro sociale e comunicazione sociale. I questo progetto facilitiamo l'avvicinamento al mondo del lavoro attraverso attività di job coaching e attivazione di tirocini. Il progetto è finanziato dalla Regione Piemonte.
- **Skills4Job**, è un progetto di mobilità transnazionale all'interno di realtà imprenditoriali operanti nel settore turistico e alberghiero rivolti ai giovani NEET. Offriamo attività di orientamento, organizzazione del periodo all'estero, corso di lingua nel paese ospitante, tirocinio di tre

mesi in aziende del settore e un accompagnamento finale per valorizzare al meglio l'esperienza di mobilità appena conclusa.

5.3 Disabilità

Di seguito i progetti di Politica attiva al lavoro che abbiamo gestito nel 2022 rivolti a persone disabili:

- **Buoni Servizi al lavoro per persone con disabilità**, siamo accreditati per l'erogazione dei Buoni Servizi al lavoro Disabili che mirano a potenziare le condizioni di occupabilità e favorire l'occupazione di persone disoccupate, iscritte al collocamento mirato in possesso della "relazione conclusiva" DPCM 13 gen. 2000 e domiciliate in Regione Piemonte. Offriamo attività di orientamento al lavoro e sessioni di ricerca attiva e attiviamo job experience tramite tirocini e inserimento al lavoro. Progetto finanziato da Regione Piemonte.
- **Oblò - Una finestra sul lavoro**, il progetto combina percorsi laboratoriali con percorsi di orientamento al lavoro permettendo di proiettare le persone in ambienti diversi stimolando un lavoro che tangibilmente sviluppi autonomia e senso di responsabilità in contesti differenti. Qui sperimentiamo un modello di intervento che mira ad accrescere l'occupabilità e il livello di autonomia in ambienti e contesti differenti. Progetto finanziato da Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo.
- **Progetto speciale ASL Cuneo 2**, il progetto prevede la realizzazione di un servizio innovativo e complementare rispetto alle attività di competenza del Dipartimento Salute

Mentale dell'ASL CN 2, in particolare quelle finalizzate all'inclusione sociale e lavorativa delle persone in carico al Dipartimento. Con i nostri partner sperimentiamo un modello innovativo di accompagnamento al lavoro attraverso attività orientative, laboratoriali e formative all'interno di contesti protetti e competitivi potenziando le condizioni di occupabilità e autonomia delle persone con disabilità psichica. Progetto finanziato dal Dipartimento Salute Mentale dell'Asl Cuneo 2.

5.4 Ricollocazione

Di seguito i progetti di Politica Attiva del lavoro che abbiamo gestito nel 2022 rivolti a persone da ricollocare:

- **Buoni Servizi al lavoro disoccupati**, siamo un Ente accreditato per l'erogazione dei Buoni Servizi lavoro disoccupati che mirano a potenziare le condizioni di occupabilità e favorire l'occupazione di persone disoccupate, percettrici di Naspì o di RdC. Offriamo attività di orientamento al lavoro e sessioni di ricerca attiva e attiviamo job experience tramite tirocini di avvicinamento e inserimento al lavoro. Progetto finanziato dalla Regione Piemonte.
- **Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)**, il programma è un'iniziativa varata dal Governo con l'obiettivo di rilanciare l'occupazione nel nostro Paese. Il progetto si rivolge a persone disoccupate con priorità per i percettori di Reddito di cittadinanza e ammortizzatori sociali e le persone in condizioni di fragilità e svantaggio.
- **P.I.S. 4+2**, in parallelo ad un'azione di accoglienza abitativa dei bene-





ficiari, portata avanti dai partner di progetto, noi ci occupiamo di accompagnamento e inserimento al lavoro dei beneficiari, utilizzando come unico canale e strumento quello del tirocinio. Progetto finanziato dal Comune di Torino.

5.5 Immigrazione

Di seguito i progetti di Politica attiva al lavoro che abbiamo gestito nel 2022 rivolti a persone immigrate:

- **Fami - Buona terra**, con questo progetto offriamo attività di mediazione interculturale, orientamento al lavoro, formazione finalizzata, inserimento lavorativo, potenziando le condizioni di occupabilità e favorendo l'occupazione di persone titolari di protezione internazionale. Progetto finanziato dal Fondo Asilo Migrazione e Integrazione del Ministero dell'interno.
- **Fami - Forma**, qui offriamo attività di mediazione interculturale, orientamento al lavoro, formazione finalizzata, inserimento lavorativo, potenziando le condizioni di occupabilità e favorendo l'occupazione di persone titolari di protezione internazionale. Progetto finanziato dal Fondo Asilo Migrazione e Integrazione del Ministero dell'interno.
- **Fami - Prospettive di autonomia**, attraverso questo progetto offriamo attività di mediazione interculturale, orientamento al lavoro, formazione finalizzata, inserimento lavorativo, potenziando le condizioni di occupabilità e favorendo l'occupazione di persone titolari di protezione internazionale. Progetto finanziato dal Fondo Asilo Migrazione e Integrazione del Ministero dell'interno.

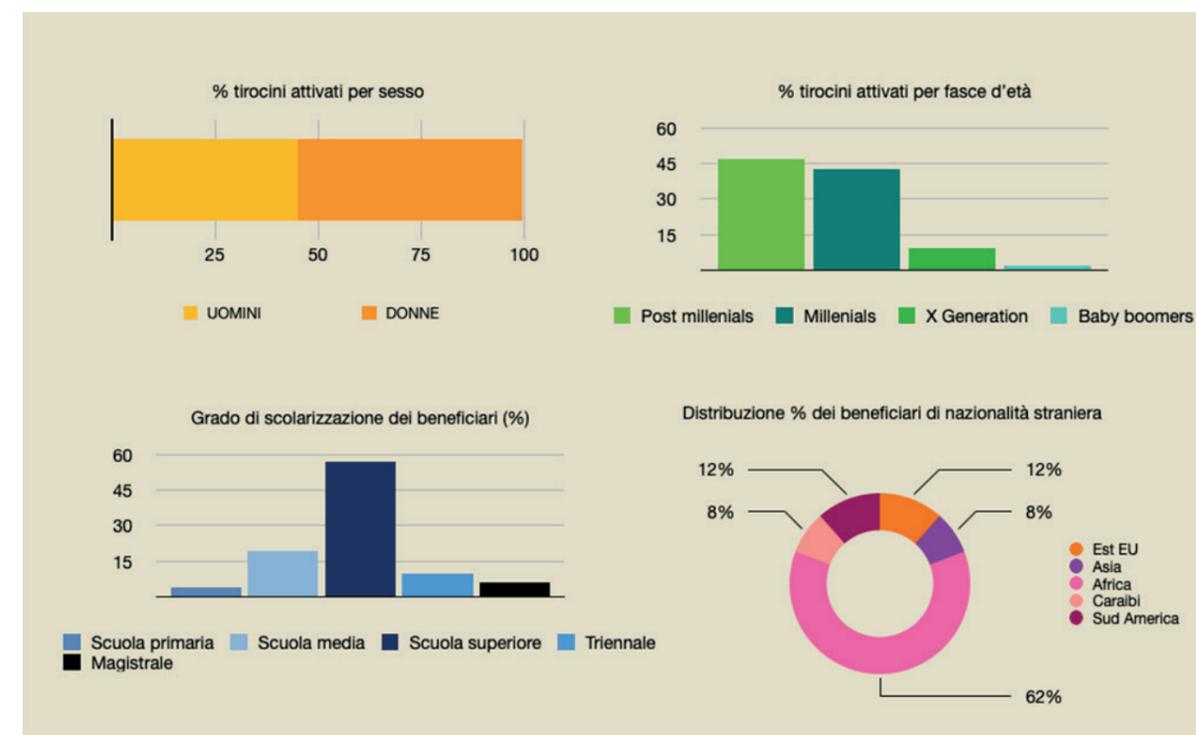
6. LA DIMENSIONE DI IMPATTO OCCUPAZIONALE

6.1. I tirocini in Exar: le principali caratteristiche della popolazione di riferimento

Nel 2022 in Exar abbiamo attivato **580 tirocini**, nel **55%** dei casi i beneficiari a cui è stato avviato un tirocinio sono **donne**, mentre nel **45%** sono **uomini**. Il target a cui ci rivolgiamo è piuttosto giovane, il **89,2%** dei beneficiati ha infatti un'età compresa tra i **19 e i 42 anni** con un addensamento nella fascia di età compresa tra i 26 e i 27 anni che raggiunge il **19,2%** della popolazione. Per quanto riguarda il livello di istruzione, i beneficiari a cui abbiamo attivato un tirocinio sono principalmente in possesso di un **diploma di scuola secondaria di primo grado (57,1%)**, a seguire troviamo persone con il titolo di **scuola primaria di primo grado (19,5%)** e **laurea triennale (9,8%)**.

Infine nel **80%** dei casi i tirocini hanno coinvolto beneficiari di **nazionalità italiana**. Per quanto riguarda il 20% di beneficiari di origine straniera più del 60% arrivano dall'Africa, oltre il 10% dal Sud America e più del 10% dall'Europa dell'Est, mentre il 7% ha origini caraibiche e altrettante hanno origini asiatiche.

Figura 6.1. Principali caratteristiche della popolazione a cui Exar ha attivato un tirocinio



Box 1. I tirocini extra-curricolari

Il tirocinio extra-curricolare è l'opportunità di svolgere un percorso formativo presso aziende pubbliche o private: non è un contratto di lavoro, ma è finalizzato a creare un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante, con l'obiettivo di acquisire un'esperienza pratica spendibile nel mercato del lavoro e di arricchire il proprio curriculum. Per poter attivare un tirocinio è necessario l'incontro fra tre soggetti: un ente promotore, un'azienda ospitante e il tirocinante. Il tirocinio è attivato sulla base di una convenzione e di un progetto formativo individuale. Possono richiedere l'attivazione di un tirocinio tutti i datori pubblici e privati, nel rispetto dei limiti previsti in relazione al numero dei dipendenti. È necessaria una Convenzione con l'ente promotore, che garantisce la regolarità del tirocinio.

6.2. I tirocini in Exar tra PAL e formule private di attivazione

Oltre all'occupabilità e all'inclusione sociale, la nostra mission principale riguarda la creazione diretta di **occupazione** nel mercato locale di riferimento. A partire dal 2021 abbiamo intrapreso un percorso organizzativo, grazie al progetto SEED di Fondazione Compagnia di San Paolo, volto a valorizzare l'impatto generato attraverso la nostra quotidiana azione.

Per rilevare l'occupazione generata nei beneficiari presi in carico, abbiamo condotto un'analisi quantitativa campionaria sulla totalità dei beneficiari a cui abbiamo attivato un tirocinio extra-curricolare. Questa indagine ha permesso di rilevare se, alla conclusione del tirocinio attivato, i beneficiari risultano occupati a distanza di tempo (t1, t2 e t3): nel dettaglio l'analisi campionaria sul 2022 è stata condotta sul



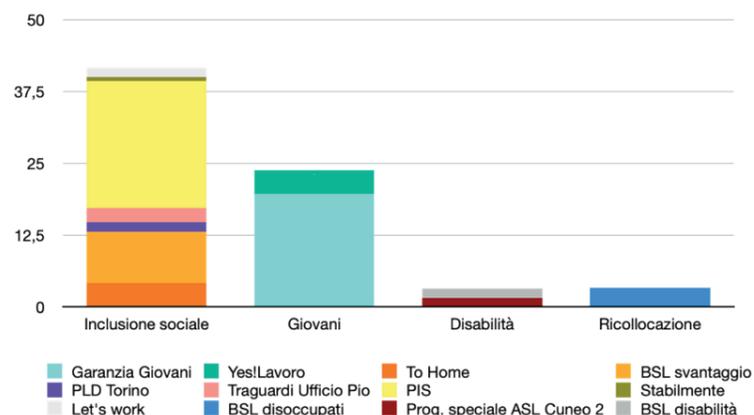


35% dell'intera popolazione.

Dall'indagine emerge che il 58% dei tirocini avviati sono stati attivati attraverso **formule private**, generate cioè da un'attività di relazione commerciale diretta con le aziende che si rivolgono a noi, mentre il **42%** dei tirocini sono stati attivati avvalendoci di specifici **progetti di politiche attive al lavoro (PAL)**. I tirocini attivati attraverso progetti PAL hanno la peculiarità di rivolgersi a target specifici della popolazione. Attraverso queste formule rinnoviamo il nostro impegno nel creare occupazione anche nelle frange di popolazione spesso e purtroppo più emarginate dal mercato del lavoro.

Nello specifico il **42,6%** dei tirocini attivati attraverso misure PAL hanno coinvolto persone **socialmente ed economicamente fragili**; NEET - Under 29 - che in un dato momento della loro vita non studiano, né lavorano né ricevono una formazione; il **3,3%** dei beneficiari a cui è stato attivato un tirocinio riguardano invece **persone con disabilità** che rientrano nella Legge 68/99; infine, il **3,3%** dei tirocini attivati, sono stati avviati coinvolgendo persone **disoccupate** maggiori di trent'anni.

Figura 6.2. Distribuzione dei tirocini attivati nel 2022 per target di beneficiari attraverso progetti di Politica Attiva del lavoro



Invece i due grafici successivi ci indicano, per ogni progetto PAL, quanti sono i tirocini attivati (barra verde) e quanti di questi si sono trasformati in contratto di lavoro dopo 1 e 6 mesi dalla fine del tirocinio. Si segnala in particolare un valido successo dei tirocini attivati attraverso Garanzia Giovani che hanno portato stabilmente occupazione, a 1 mese dalla chiusura del tirocinio, nel 54% dei casi, il dato sale fino al **75%** a distanza di 6 mesi.

Come il resto dell'analisi fin qui proposta, i grafici che seguono riportano dati campionari e non in termini assoluti.

Figura 6.3. n° tirocini attivati (linea verde più blu) e grado di trasformazione in contratto di lavoro dopo 1 mese dalle conclusioni del tirocinio (linea blu) (2022)

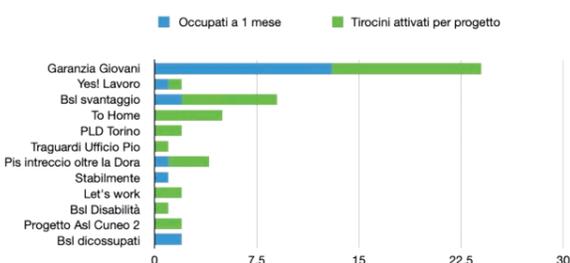
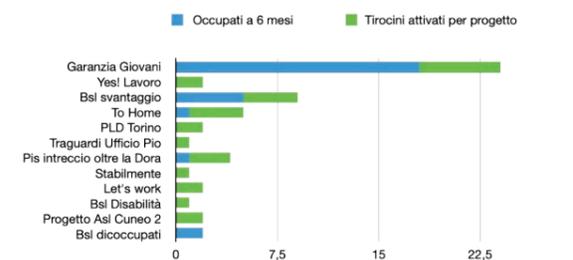


Figura 6.4. n° tirocini attivati (linea verde più blu) e grado di trasformazione in contratto di lavoro dopo 6 mesi dalle conclusioni del tirocinio (linea blu) (2022)



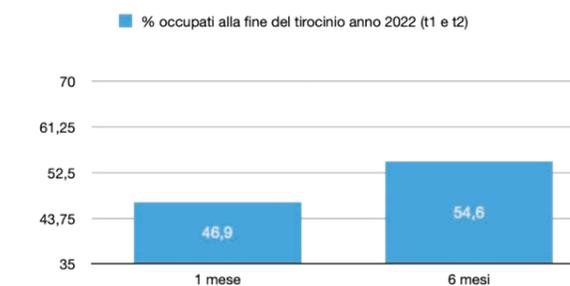
6.3. La ricaduta occupazionale dei tirocini a 1 mese e 6 mesi dalla loro attivazione

L'analisi campionaria quantitativa aggregata, PAL e tirocini privati assieme, ha permesso di rilevare l'impatto che abbiamo generato a distanza di 1 e 6 mesi dalla conclusione del tirocinio da parte dei beneficiari. A tempo debito la rilevazione verrà condotta anche a distanza di 1, 2 e 3 anni per indagare l'effetto nel medio lungo-periodo.

Nel breve periodo - 1 mese - i risultati ci dicono che le persone hanno visto trasformarsi il tirocinio in contratto di lavoro nel **46,9%** dei casi, mentre il dato sale al **54,6%** nel breve-medio periodo - 6 mesi. È importante evidenziare che i dati aggregati sull'occupazione post tirocinio risultano più alti rispetto a quelli registrati da ANPAL all'interno del "Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini" del 2021. Infatti l'Agenzia Nazionale rileva che, a trentuno giorni dalla conclusione del tirocinio, le esperienze di tirocinio cui segue l'attivazione di un contratto di lavoro sono pari al **37,9%**. Seppur di poco, anche i dati a distanza di 6 mesi sono leggermente a nostro favore rispetto alla media nazionale dichiarata da ANPAL che riporta un tasso di inserimento pari al **53,9%**.

Entrando ancora di più nello specifico dell'analisi dell'occupazione generata, possiamo rilevare che i beneficiari che passano attraverso l'attivazione di un **tirocinio privato** hanno un tasso di occupazione, dopo un mese, molto alto: questo è pari al **67,2%**, mentre il dato rimane al **32,8%** nei tirocini PAL. A distanza di 6 mesi il rapporto di forza tra tasso di occupazione generata a seguito dell'attivazione di tirocini privati o con formule progettuali PAL non varia, quello che cambia, se pur di poco, sono i singoli valori percentuali: **62% per i tirocini privati; 38% per i tirocini PAL**.

Figura 6.5. % occupati alla conclusione dell'esperienza di tirocinio extra-curricolare a 1 mese e 6 mesi (2022)



Ulteriori dati di analisi ci permettono di mostrare se le persone accompagnate con l'attivazione di tirocini, una volta portati a termine ed entrati nel mercato del lavoro, rimangono nella stessa impresa o nello stesso settore di produzione in cui sono stati da noi accompagnati.

Nello specifico, il lavoro campionario, dimostra che a distanza di un mese: **8 beneficiari su 10** rimangono occupati nella stessa impresa in cui è stato attivato il tirocinio. Il dato cala al **69%** a distanza di 6 mesi. Il dato è ancora più alto se guardiamo al mantenimento del settore di produzione: a distanza di un mese i beneficiari che trova-





no occupazione nello stesso settore sono l'**88,5%**. Il dato è in lieve flessione nel breve-medio periodo arrivando all'**80,3%**.

Figura 6.6. % occupati nella stessa impresa alla conclusione dell'esperienza di tirocinio extra-curriculare a 1 mese e 6 mesi (2022)

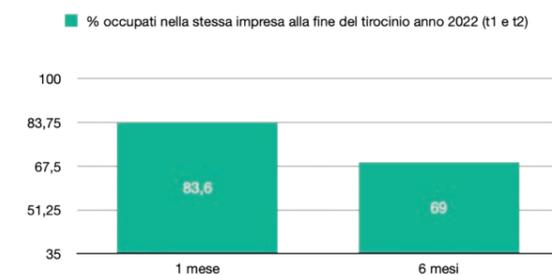
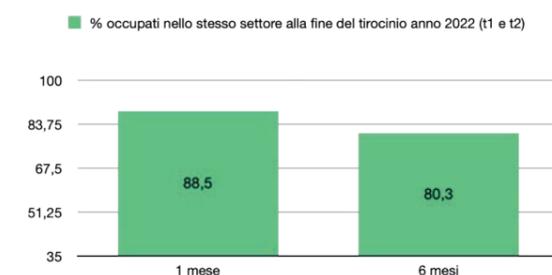


Figura 6.7. % occupati nello stesso settore alla conclusione dell'esperienza di tirocinio extra-curriculare a 1 mese e 6 mesi (anno 2022)



6.4. L'incidenza occupazionale in base alle caratteristiche della popolazione dei beneficiari

Nell'analisi sull'incidenza delle caratteristiche della nostra platea di beneficiari, sono stati presi in considerazione principalmente tre variabili:

- il **sesso**;
- il **livello d'istruzione**;
- la **nazionalità**;

Per quanto riguarda la **prima variabile**, come dicevamo nelle pagine precedenti, nel 55% dei casi i beneficiari a cui è stato avviato un tirocinio sono donne, mentre nel 45% sono uomini. Il tasso di occupazione dopo un mese e dopo sei mesi dalla conclusione del tirocinio è visibilmente più alto tra le donne rispetto agli uomini: **63,9%** contro **36,1%**

ad un mese; **64,8%** contro **35,2%** a sei mesi. Questo è un dato molto importante per noi, in un mercato del lavoro in cui il tasso di occupazione conta - nel 2022 - un un gap di genere del 18%, rivendichiamo un ruolo rilevante nell'impatto che generiamo sull'occupazione delle donne nel nostro territorio.

Per quanto riguarda la **seconda variabile**, il successo occupazionale in base al tasso di scolarizzazione è spiccatamente più alto in caso di beneficiari in possesso di una **laurea**, triennale o magistrale, (**76,2%**); seguono quelli in possesso di un diploma di **scuola secondaria di secondo grado (48,7%)**; **scuola secondaria di primo grado (23,1%)** e infine **scuola primaria (20%)**. Anche i dati ISTAT del 2021 confermano il trend del "premio" occupazionale dell'istruzione (l'aumento della probabilità di essere occupati al crescere del titolo di studio conseguito). Secondo l'ISTAT, in Italia, il tasso di occupazione di quanti hanno conseguito una laurea è pari al 82%, chi è in possesso di un titolo secondario superiore secondario inferiore è del 70,3%, contro il 51,4% di chi ha conseguito un titolo di scuola secondaria di primo grado.

In riferimento alla **terza variabile**, riportiamo che **8 volte su 10** i beneficiari a cui viene attivato un tirocinio sono di **nazionalità italiana**. Nel breve periodo - 1 mese dopo la conclusione del tirocinio - i beneficiari che sono stati assunti alla conclusione del tirocinio sono dell'**85,2%** dei casi di **nazionalità italiana**, contro il 14,8% di nazionalità straniera. Il dato a 6 mesi rimane quasi del tutto invariato con un rapporto di 84,5% contro 15,5%.

6.5 Match aziendali, tirocini interrotti e inserimenti diretti

Quando attiviamo un tirocinio in un'azienda questo può avvenire in due modi:

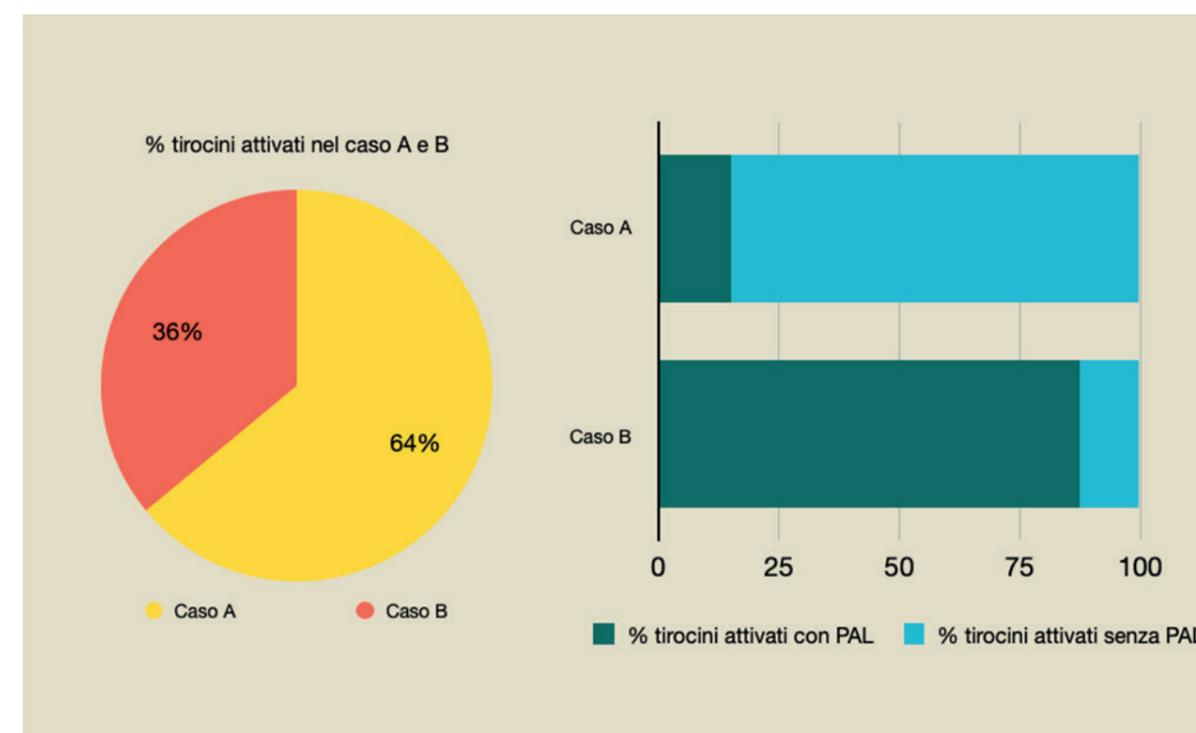
- il match con il futuro tirocinante viene fatto direttamente dall'azienda che ci contatta per l'attivazione del tirocinio;
- un'azienda si rivolge a noi perché è disponibile ad ospitare un tirocinio e noi ci occupiamo anche della parte di individuazione della persona.

L'attivazione di tirocini i cui **match** con i potenziali tirocinanti sono **proposti dalle aziende clienti** - caso A - sono il **64%** dei casi, mentre nel restante **36%** dei casi - caso B - ci occupiamo anche di **trovare i beneficiari** a cui proporre l'attivazione di un tirocinio.

Exar ha la possibilità di accompagnare nel mercato del lavoro specifici target di persone avvalendosi di progetti PAL. Sul totale delle attivazioni del 2022, come riportato in precedenza, il 42% dei tirocini sono stati gestiti attraverso progetti PAL. Per quanto riguarda il **caso a)** si tratta del 15,1% del totale delle attivazioni attraverso match pre determinato dall'azienda. Nel caso a) il dato percentuale risulta particolarmente basso in quanto è più difficile che le persone abbiano le caratteristiche soggettive ed oggettive per poter usufruire della PAL.

Per quanto riguarda il **caso b)** si tratta invece dell'87,5%.

Figura 6.8. Distribuzione attivazione tirocini caso A e B (2022)



Un altro dato da segnalare è che dei 580 tirocini attivati il **18%** è stato **interrotto anticipatamente**, di questi alcuni sono stati interrotti per via di un inserimento occupazionale anticipato all'interno dell'azienda ospitante rispetto alla chiusura naturale del tirocinio prevista.

Infine in Exar attiviamo anche contratti di **inserimento diretto**, senza attivazione precedente del tirocinio, nel 2022 sono stati **61** i casi.





6.6. Le aziende con le quali lavoriamo e i settori di riferimento

Nel 2022 abbiamo collaborato attivamente con **170 aziende**, ricercando cioè risorse umane da presentare alle nostre aziende clienti. Come raffigurato nella figura che segue, l'**87%** di queste aziende arrivano dalla **Città Metropolitana di Torino**, di cui l'**83,84%** da Torino, l'**8,8%** arrivano dalla **provincia di Cuneo** e il resto si distribuisce in altre province piemontesi con l'aggiunta di Varese. Le aziende per la quale abbiamo avviato una ricerca attiva di risorse umane sono nel 52% dei casi piccole imprese - hanno circa tra i 10 e 49 dipendenti con un fatturato sotto i 10 milioni - nel 45% dei casi si tratta di aziende di medie dimensioni - meno di 250 dipendenti e fatturato annuo non superiore ai 50 milioni - e infine il restante 3% sono grandi aziende.

Figura 6.9 Distribuzione territoriale (provincia) delle aziende clienti di Exar 2022

SETTORE MERCEOLOGICO	Asti	Biella	Cuneo	Novara	Torino	Varese	Verbania
Agricoltura	-	-	3	-	-	-	-
Assicurazioni e Banche	-	1	-	-	2	-	-
Associazioni, Cooperative sociali	-	-	-	-	18	-	-
Attività culturali e ludico ricreative	-	-	-	-	1	-	-
Attività di trasformazione di piccole dimensioni	-	-	2	-	23	-	1
Consulenti del lavoro	-	-	-	-	17	-	-
Edilizia	-	-	-	-	2	1	-
GDO	-	-	4	1	15	-	-
Horeca	-	-	-	-	16	-	-
Industria	1	-	2	-	6	-	-
PMI	-	-	1	-	-	-	-
Retail	-	-	1	-	16	-	-
Servizi	1	-	1	-	16	-	-
Studi professionali	-	-	1	-	13	-	-
Trasporti e logistica	1	-	-	-	3	-	-
Totale	3	1	15	1	148	1	1
% provincia appartenenza delle aziende clienti	1,76	0,59	8,82	0,59	87,06	0,59	0,59

Come mostra la figura che segue, in Exar abbiamo relazioni dirette con aziende appartenenti a diversi settori. Tra questi in particolare spiccano: aziende attive nelle attività **trasformazione di piccole dimensioni** (15,29%) - come ad esempio laboratori sartoriali, laboratori di pasticceria, produzione di piscine, impianti di produzione di energia ecc. - la **Grande Distribuzione Organizzata** (12,35%); enti del Terzo Settore come Associazioni o Cooperative (11,18); **Consulenti del Lavoro e Retail** entrambe con un'incidenza del 10%.

Figura 6.10 Distribuzione per settori merceologici delle aziende clienti attive di Exar nel 2022

SETTORE MERCEOLOGICO	n° aziende clienti	% settore merceologico
Attività di trasformazione di piccole dimensioni	26	15,29
GDO	21	12,35
Associazioni, Cooperative sociali	19	11,18
Consulenti del lavoro	17	10,00
Retail	17	10,00
Horeca	16	9,41
Servizi	16	9,41
Studi professionali	14	8,24
Industria	9	5,29
Trasporti e logistica	4	2,35
Agricoltura	3	1,76
Assicurazioni e Banche	3	1,76
Edilizia	3	1,76
Attività culturali e ludico ricreative	1	0,59
PMI	1	0,59
Totale	170	100,00



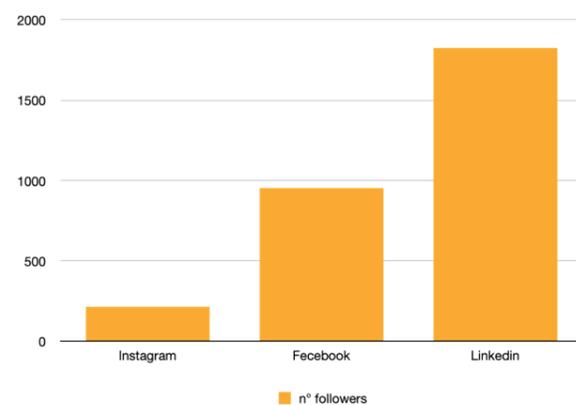


7. LA COMUNICAZIONE

Sempre più consapevoli dell'importanza della comunicazione, già a partire dal 2021, abbiamo deciso di investire in questo ambito e per la prima volta nel 2022 abbiamo strutturato un'area ad hoc che si occupa trasversalmente di tutti gli aspetti comunicativi, sia verso l'esterno e in supporto all'interno della nostra impresa.

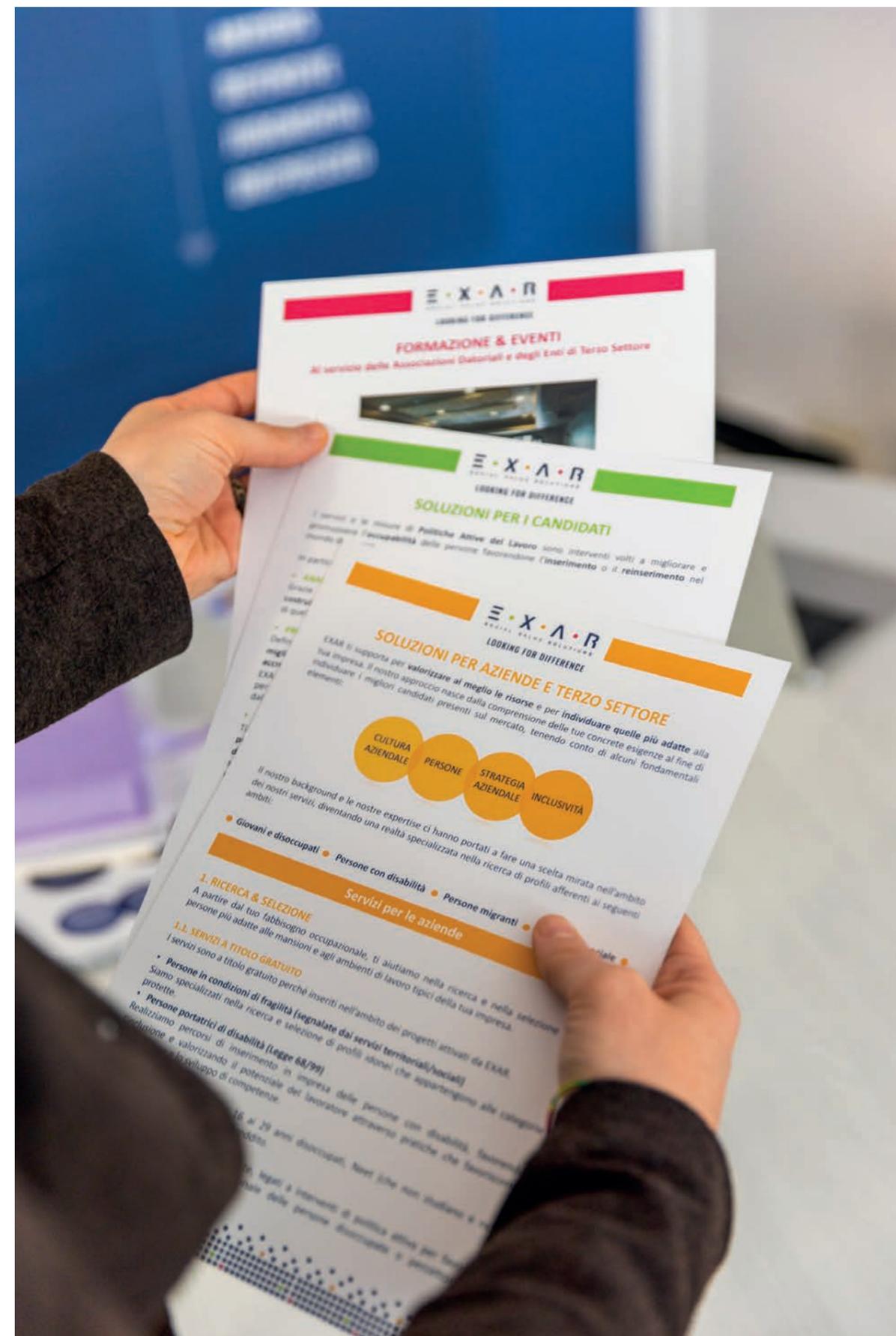
Seppur giovane come area di intervento e in fase di strutturazione, con i processi di comunicazione presidiamo i principali canali social, tra questi troviamo: LinkedIn, Facebook e i tre nuovi social che abbiamo attivato nel 2022 come Instagram e Youtube. L'intento è quello di raggiungere, attraverso la gestione e diffusione di contenuti dei canali, un pubblico più ampio e variegato: dai potenziali beneficiari, alle aziende clienti fino ai partner e stakeholders istituzionali.

Figura 7.1. N° followers principali social networks al 31 dicembre 2022



La distribuzione dei nostri followers su tutti i canali di comunicazione è piuttosto equilibrata in termini di genere: contiamo un 42,40% di uomini e 57,60% donne.

Infine nel 2022 è stato lanciato il nuovo sito di Exar, completamente rinnovato e rivisitato sia nella struttura che nelle grafiche. Al suo interno si possono trovare ora i progetti attivi e quelli conclusi su cui abbiamo lavorato, si può trovare una descrizione della nostra mission e di cosa ci occupiamo, una sezione è dedicata agli stakeholders, all'impatto, alle aree operative e alle opportunità di lavoro. Inoltre novità del sito è la possibilità di interagire con le informazioni anche in inglese.





8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Figura 8.1 Situazione economico-finanziaria di Exar 2022

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	536.113	580.338
Contributi in conto esercizio e altri ricavi	944.591	1.628.276
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.480.705	2.208.615
Costi di acquisto delle materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	9.243	15.267
Servizi	738.032	1.095.220
Godimento beni di terzi	70.996	79.351
VALORE AGGIUNTO	662.434	1.018.777
Salari e stipendi	399.251	644.394
Oneri sociali	104.925	188.898
Trattamento di fine rapporto	39.003	51.644
Altri costi	1.939	0
Margine Operativo Lordo (EBITDA)	117.315	133.842
Ammortamenti immobilizzazioni materiali	15.202	15.739
Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	53.477	53.583
Svalutazioni	0	0
Margine Operativo Netto	48.636	64.520
Oneri diversi di gestione (extra-caratteristici)	11.166	14.761
Altri ricavi e proventi (extra-caratteristici)	115	1.882
RISULTATO OPERATIVO GLOBALE (EBIT)	37.585	51.641
Gestione finanziaria	-23.922	-31.009
RISULTATO ORDINARIO	13.662	20.632
Proventi ed oneri straordinari	-4.390	0
RISULTATO RETT. ANTE IMPOSTE	9.272	20.632
Imposte nette di competenza	2.949	17.560
RISULTATO NETTO	6.323	3.071

9. GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Anche per il 2023 il nostro focus principale sarà quello di migliorare la nostra capacità di innovazione sociale e progettazione al fine di supportare al meglio l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti più fragili e svantaggiati. Miglioreremo, inoltre, la nostra capacità narrativa, esaltandone i punti distintivi e rendendo più riconoscibili gli ambiti di intervento.

Ci muoveremo sempre più nella direzione di rendere il nostro lavoro trasparente e responsabile, presso il pubblico in generale ma anche presso i nostri stakeholder. Si spenderanno nuove energie sulla formazione e più in generale sul piano di engagement interno ed esterno.

Per quanto riguarda le nuove attività, nell'ultimo trimestre 2022, Exar ha già avviato l'iter di accreditamento per le attività di formazione rivolte a persone occupate e disoccupate. Tale scelta con la finalità di ampliare la gamma di attività e offrire un servizio sempre migliore e dedicato ad un target più vasto.



exarsolutions.it

