



# Bilancio Sociale 2023

# 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 Funzionigramma	10
4.2 Le attività di formazione	11
4.3 Le politiche salariali	11
5. LE NOSTRE ATTIVITÀ E I PROGETTI DI POLITICA ATTIVA AL LAVORO	12
5.1. Servizi alle imprese	13
5.2 Servizi alle persone	14
5.2 I nostri progetti e le misure di politiche attive al lavoro	15
6. LA DIMENSIONE DI IMPATTO OCCUPAZIONALE	19
6.1. I tirocini in Exar: le principali caratteristiche della popolazione di riferimento	19
6.2. I tirocini in Exar tra PAL e formule private di attivazione	20
6.3. La ricaduta occupazionale dei tirocini a 1 mese e 6 mesi dalla loro attivazione	22
6.4. L'incidenza occupazionale in base alle caratteristiche della popolazione dei beneficiari	23
6.5 Match aziendali, tirocini interrotti e inserimenti diretti	26
6.6. Le aziende con le quali lavoriamo e i settori di riferimento	26
7. LA COMUNICAZIONE	31
7.1. Comunicazione strategica	31
7.2. L'approccio multicanale	32
7.3 La mappatura degli stakeholders	32
7.4 La comunicazione interna	33
8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	34
9. GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	35

## GUIDA ALLA LETTURA

Il Bilancio Sociale 2023 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 progetti di politica attiva al lavoro, raccontando analiticamente i livelli di impatto occupazionale raggiunti da Exar nel 2023, 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 2023 nasce per dare visibilità delle attività realizzate nel corso dell'anno e per condividere gli obiettivi e i traguardi raggiunti durante l'anno.

Nel 2023 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 2023 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 2023 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 2023, 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 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

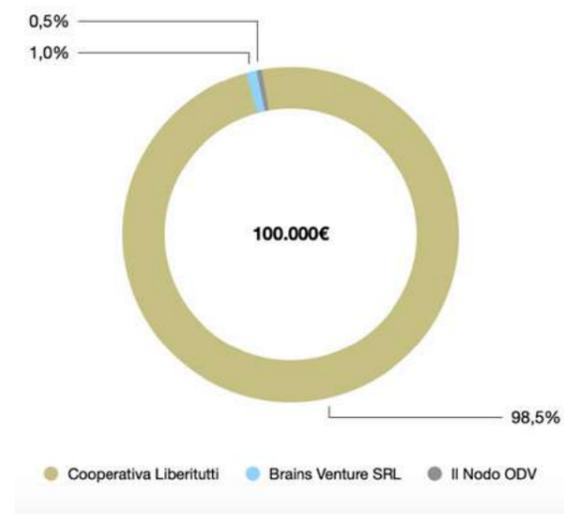
Per l'attività svolta dal Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso pari ad € 100.000 annui. Il compenso, deliberato dall'assemblea, è proporzionale all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze dei singoli membri. Inoltre l'importo deliberato è congruo e 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 2023



## 4. IL NOSTRO STAFF

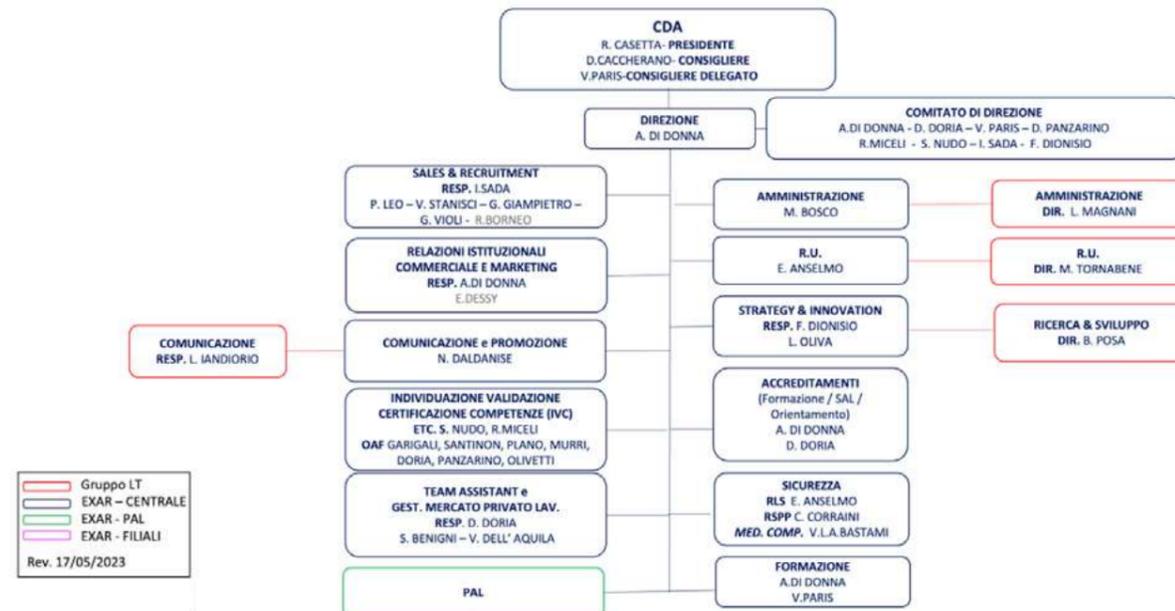
PERSONALE DI EXAR SOCIAL VALUE SOLUTIONS AL 31 DICEMBRE 2023	
N° TOTALE DI DIPENDENTI	31
N° DI PERSONE IN RAPPORTO ALLA MANSIONE SVOLTA (es. 13 operatori, 12 protisti, ecc.)	1 addetto segreteria
	5 orientatori scuola lavoro
	13 casemanager
	5 coordinatori
	3 responsabili di unità operativa
	2 esperti in progettazione
	2 parasubordinati
	2 C1
N° DI DIPENDENTI IN BASE AL LIVELLO	5 D1
	13 D2
	2 D3
	3 E1
	5 E2
N° DIPENDENTI IN ETÀ UNDER 39	12
N° DIPENDENTI IN ETÀ OVER 39	19
N° DI DIPENDENTI DI GENERE FEMMINILE	24
N° DI DIPENDENTI DI GENERE MASCHILE	7
N° DI DIPENDENTI CON CONTRATTO SUBORDINATO	29
N° DI DIPENDENTI CON CONTRATTO PARASUBORDINATO O CONSULENTI IN P.IVA	2 con contratto parasubordinato
N° DI DIPENDENTI FULL TIME	19
N° DI DIPENDENTI FULL PART TIME	12
RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE LORDA ANNUA MINIMA E MASSIMA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELL'ENTE	1 a 1,9
TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AI DIPENDENTI	CCNL COOPERATIVE SOCIALI



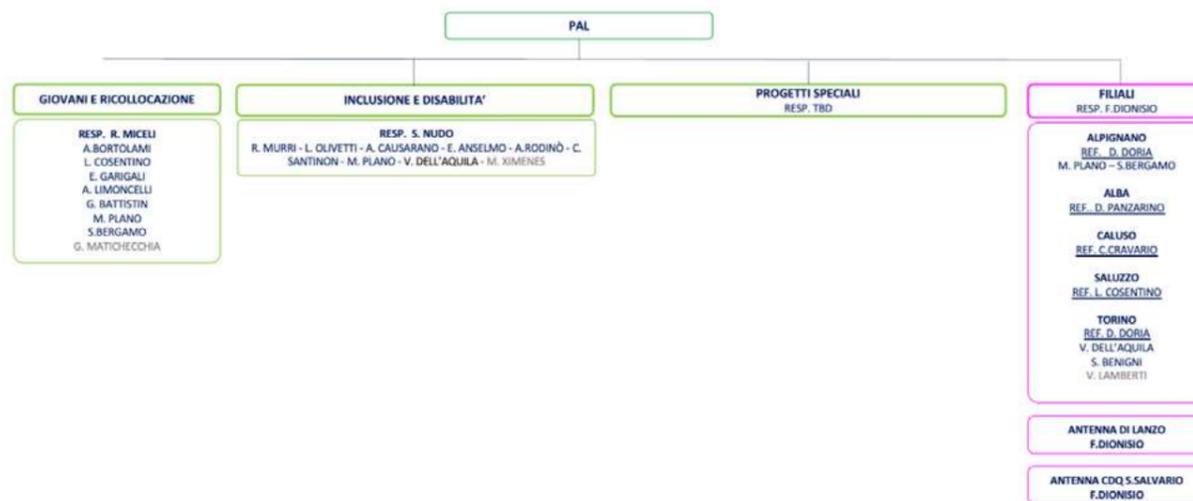


## 4.1 Funzionigramma

MODELLO ORGANIZZATIVO FUNZIONALE 2023



DISTRIBUZIONE BUSINESS UNITS 2023



## 4.2 Le attività di formazione

Nel 2023 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.

Nel dettaglio si riporta la formazione attivata internamente attraverso il Fondo Forte nel 2023, qui l'elenco nello specifico dei corsi:

- La tematica della Gestione aziendale sviluppata attraverso i seguenti corsi del Fondo Forte:
- Smart working, procedure per il lavoro a distanza
- Gestione dei dati e approccio data Driven
- Project Management
- Tecniche di Budgeting
- Applicativi e strumenti per la gestione di attività di orientamento online
- Tecniche di orientamento al lavoro rivolte a persone con disabilità intellettiva.
- Le sostanze psicotrope e il loro impatto sull'attività lavorativa.
- Bilancio di competenze
- Il reddito di cittadinanza e le misure di sostegno al reddito
- Evoluzione delle politiche migratorie e loro impatto sull'inserimento lavorativo
- Community management
- La tematica della lingua straniera attraverso i seguenti corsi: - Inglese (livello B2)
- La tematica Informatica: - Excel Intermedio/avanzato

Con il Fondo Nuove Competenze invece è stata specificatamente sviluppata una formazione sulla "Riorganizzazione e implementazione di nuovi processi".

La formazione interna si è rivolta anche alla sicurezza sul luogo di lavoro attraverso i seguenti corsi previsti secondo la legge 81/2008:

- Sicurezza generale
- Sicurezza specifica rischio basso
- Corso di Primo soccorso
- Corso antincendio

## 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. 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 at-





tuare procedure propedeutiche all'ottenimento di alcune certificazioni, a partire dalla Certificazione parità di genere UNI/PdR 125:2022.



## 5. LE NOSTRE ATTIVITÀ E I 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 dei servizi offerti ai beneficiari e delle linee di attività progettuali attive nel 2023 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 Servizi alle imprese

TIPOLOGIA DI SERVIZIO	DESCRIZIONE DEL SERVIZIO E RUOLO DI EXAR
CONSULENZE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	Cerchiamo insieme nuove risorse da inserire in organico, fornendo consulenza per l'accesso alle opportunità e alle facilitazioni. Supportiamo le aziende nell'attivazione delle misure pubbliche e del privato sociale di sostegno all'occupazione
ATTIVAZIONE TIROCINI EXTRA CURRICOLARI	Lavoriamo costantemente alla ricerca di talenti, supportando le aziende nella definizione del piano formativo e in tutte le pratiche amministrative per l'attivazione del tirocinio. Ci occupiamo del percorso di inserimento, prevenendo e risolvendo potenziali criticità.
RECRUITMENT	Analizziamo i fabbisogni aziendali e supportiamo le imprese nella ricerca e nella selezione delle persone più adatte alle differenti mansioni e ai vari ambienti di lavoro. Valorizziamo ogni diversità come risorsa e siamo specializzati anche nel selezionare e accompagnare nell'inserimento sul luogo di lavoro persone appartenenti alle categorie protette.





## 5.2 Servizi alle persone

Di seguito i servizi che Exar mette in campo a supporto dei propri beneficiari.

TIPOLOGIA DI SERVIZIO	DESCRIZIONE DEL SERVIZIO E RUOLO DI EXAR
<b>PROGETTAZIONE PERSONALIZZATA</b>	Definiamo, insieme alle persone, le migliori strategie per entrare o rientrare nel mercato del lavoro, migliorare la situazione professionale, accrescere le competenze al lavoro e il bagaglio professionale.
<b>ORIENTAMENTO AL LAVORO</b>	Aiutiamo le persone a definire/ridefinire il progetto professionale, ad aggiornarsi sulle opportunità di lavoro, a individuare e sviluppare le competenze maggiormente richieste dal mercato del lavoro
<b>ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO</b>	Accompagniamo le persone in ogni momento del percorso di crescita professionale con un supporto continuo nell'accesso ai servizi di varia natura oltre al lavoro.
<b>ESPERIENZE FORMATIVE - LAVORO ALL'ESTERO</b>	Organizziamo esperienze di formazione e lavoro all'estero.
<b>COLLOCAMENTO MIRATO</b>	Inseriamo al lavoro persone con disabilità e le supportiamo nel mantenimento dell'occupazione.
<b>INSERIMENTO E MANTENIMENTO AL LAVORO</b>	Inseriamo al lavoro e supportiamo le persone nel mantenimento dell'occupazione.
<b>TUTORAGGIO AL LAVORO</b>	L'attività di tutoraggio è finalizzata a supportare continuativamente la persona e l'azienda durante il periodo di svolgimento del tirocinio formativo, prevenire e mediare eventuali incomprensioni o potenziali conflitti
<b>INTEGRAZIONE LAVORATIVA</b>	L'attività di integrazione lavorativa è finalizzata alla creazione di opportunità di inserimenti lavorativi e di occupazione che si mantenga nel tempo a beneficio delle persone con fragilità psichiatrica beneficiarie e delle aziende in obbligo (e non), attraverso l'utilizzo delle misure e delle risorse nazionali e regionali previste per il collocamento mirato ex L.68/99 e dalle politiche attive "ordinarie", in stretta collaborazione con il CPI.

## 5.3 I nostri progetti e misure di politiche attive al lavoro

AREA DI INTERVENTO	TITOLO PROGETTO	DESCRIZIONE PROGETTUALE
<b>INCLUSIONE SOCIALE</b>	<b>Buoni Servizio al lavoro per persone in condizioni di particolare svantaggio</b>	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
<b>INCLUSIONE SOCIALE</b>	<b>OLTRE - opportunità territorio lavoro</b>	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 economico delle famiglie. Progetto finanziato dal PON Metro React Città di Torino.
<b>INCLUSIONE SOCIALE</b>	<b>Piano locale delle dipendenze</b>	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.
<b>INCLUSIONE SOCIALE</b>	<b>P.I.S. Autonomia</b>	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 antiviolenza della Città di Torino, persone percettrici di reddito di cittadinanza. Il progetto è finanziato dal Piano di Inclusione Sociale della Città di Torino.





AREA DI INTERVENTO	TITOLO PROGETTO	DESCRIZIONE PROGETTUALE
INCLUSIONE SOCIALE	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.
INCLUSIONE SOCIALE	Punto digitale facile	I servizi di accompagnamento offerti dal PUNTO DIGITALE FACILE sono completamente gratuiti e aperti a tutte e tutti. Sul territorio piemontese esiste una rete di 200 punti attivi, dove imparare a familiarizzare con le tecnologie digitali, migliorare le proprie competenze, conoscere e imparare ad accedere ai servizi online, grazie all'aiuto di personale formato.
INCLUSIONE SOCIALE	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.
INCLUSIONE SOCIALE	Traguardi. Dritti al cambiamento	Offre opportunità per le famiglie con minori tra 0 e 2 anni, allo scopo di moltiplicare le opportunità educative per sviluppare al meglio le proprie capacità. Firmando un Patto di Adesione, i genitori ricevono: orientamento professionale e competenze di base per accedere a lavori più sicuri, meglio retribuiti e compatibili con la cura dei figli; formazione per conoscere ed esercitare i propri diritti e migliorare la propria capacità genitoriale; esperienze aggregative per creare nuove reti comunitarie di supporto su cui fare affidamento.

AREA DI INTERVENTO	TITOLO PROGETTO	DESCRIZIONE PROGETTUALE
GIOVANI	Facilitare scelte consapevoli per il futuro dei ragazzi e delle ragazze - Yes! Lavoro	Nell'ambito della misura Obiettivo Orientamento Piemonte (O.O.P.) offriamo servizi di orientamento scolastico-formativo e professionale ai giovani dagli 8 ai 24 anni per supportare le scelte dei loro percorsi di vita. Attraverso percorsi di orientamento personalizzati e progettati in base alle aspirazioni e ai bisogni di ciascuno, sono previsti colloqui orientativi individuali, bilanci motivazionali e attitudinali, percorsi di tutoraggio formativo, seminari informativi, percorsi di gruppo di educazione alla scelta e di orientamento alla professionalità. Le attività possono essere erogate negli sportelli di orientamento dislocati su tutto il territorio piemontese, nelle scuole di primo e secondo grado, presso alcuni Centri per l'Impiego e Informagiovani e in occasione di manifestazioni
GIOVANI	Articolo +1 VCO	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.
GIOVANI	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.





AREA DI INTERVENTO	TITOLO PROGETTO	DESCRIZIONE PROGETTUALE
GIOVANI	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.
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 metropolitano torinese. Progetto finanziato da Fondazione Compagnia di San Paolo
DISABILITÀ	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
RI-COLLOCAZIONE UNDER 30	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.

## 6. LA DIMENSIONE DI IMPATTO OCCUPAZIONALE

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

Nel 2023 in Exar abbiamo attivato **513 tirocini**, nel **54,5%** 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 **8,2%** dei beneficiati ha infatti un'età compresa **tra i 19 e i 42 anni** con un addensamento nella fascia di età compresa tra i 19 e i 27 anni che raggiunge il 50% della popolazione. Per quanto riguarda il livello di istruzione, i beneficiari a cui abbiamo att-

vato un tirocinio sono principalmente in possesso di un **diploma di scuola secondaria di primo grado (40%)**, e di **scuola primaria di primo grado (40%)**. I beneficiari in possesso di una **laurea triennale** si stanziano al 17%. Infine nel **75%** dei casi i tirocini hanno coinvolto beneficiari di **nazionalità italiana**. Per quanto riguarda il 25% 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.

% tirocini attivati per sesso

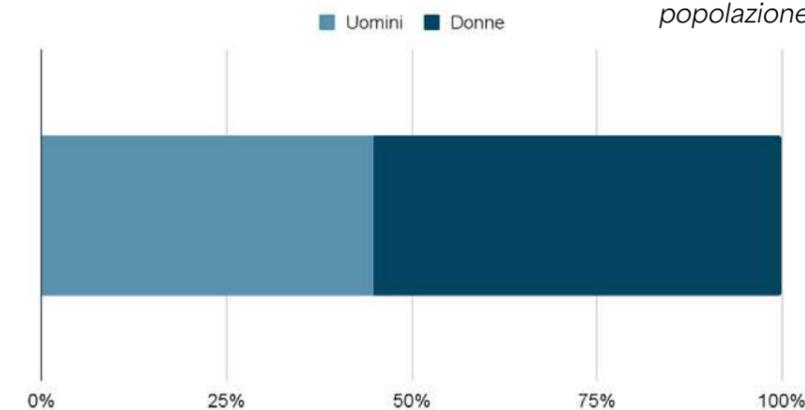
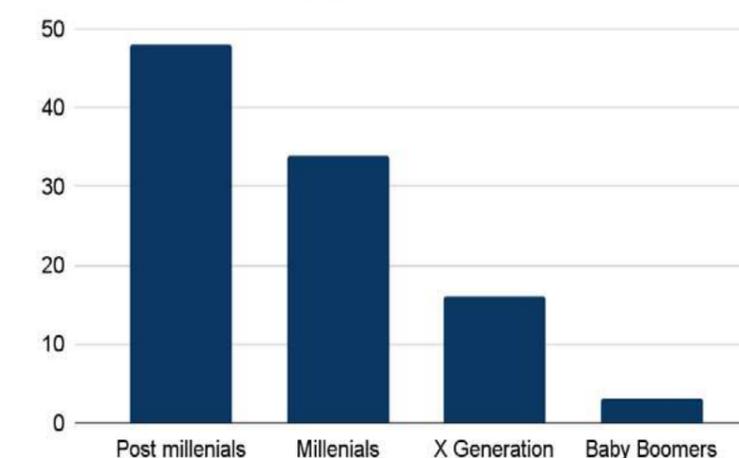


Figura 6.1. Principali caratteristiche della popolazione a cui Exar ha attivato un tirocinio

Tirocini attivati per fascia d'età (%)





### 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 64% 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 restante **36%** 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 **57%** dei tirocini attivati attraverso misure PAL hanno coinvolto persone **socialmente ed economicamente fragili**, nel 3% dei casi disoccupati fuori dal mercato del lavoro ma che non risultano fragili e con un'età maggiore di 30 anni; nel 35% dei casi i tirocini attivati hanno coinvolto NEET - Under 29; nel 6% dei casi i beneficiari inseriti nel mondo del lavoro sono risultati persone con disabilità che rientrano nella Legge 68/99.

Invece l'analisi raffigurata nel grafico successivo, indica, per ogni progetto PAL, quanti sono i tirocini attivati 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 Yes Lavoro - un progetto di Politica Attiva al Lavoro rivolto ai più giovani - dove il tasso di occupazione sul campione di analisi sale quasi al 70% al sesto mese dalla fine dell'attivazione del tirocinio.

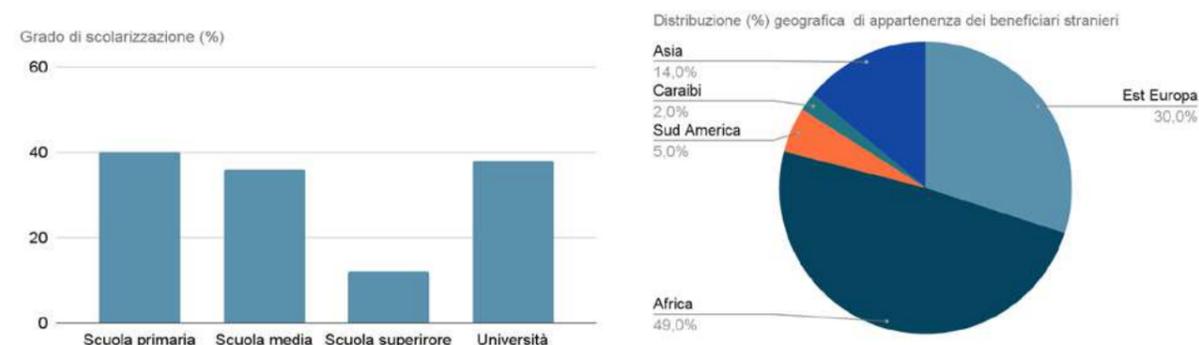
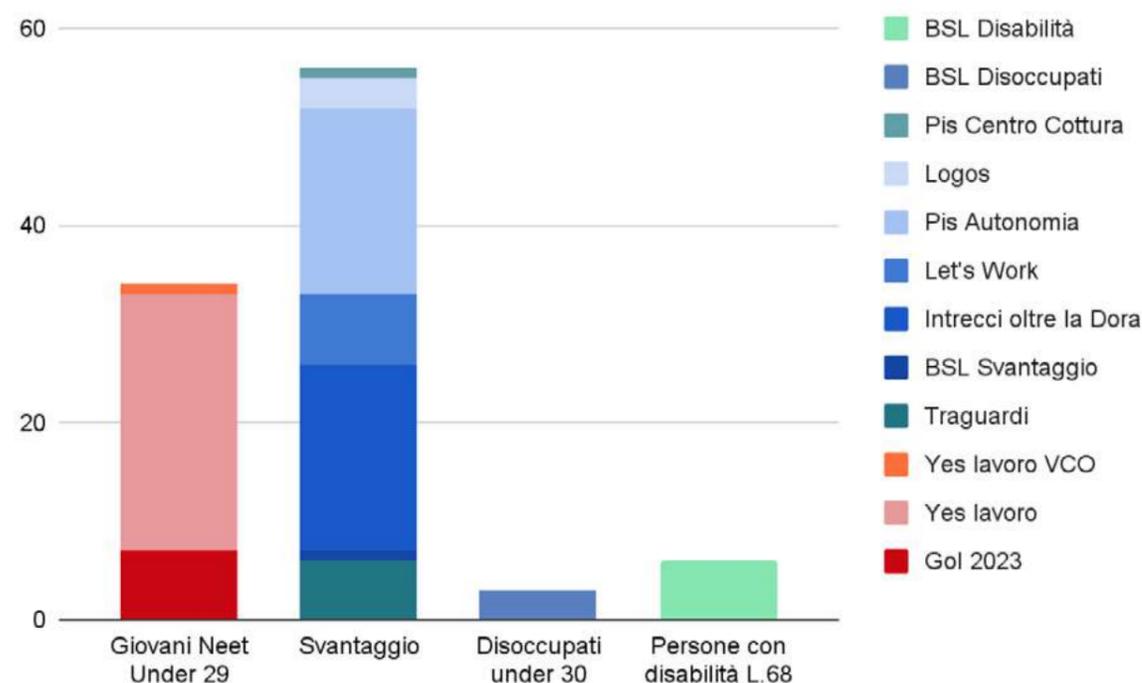


Figura 6.2. Distribuzione dei tirocini attivati nel 2023 per target di beneficiari attraverso progetti di Politica Attiva del lavoro



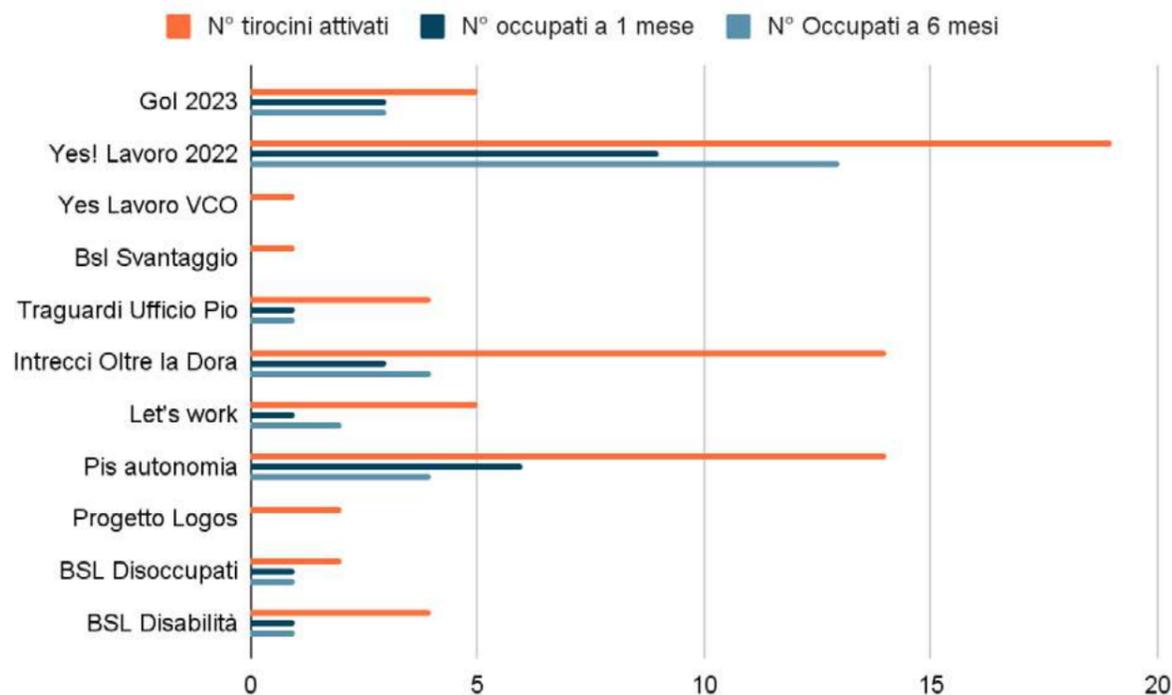


Figura 6.3. n° tirocini attivati e grado di trasformazione in contratto di lavoro dopo 1 mese dalle conclusioni del tirocinio

### 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 **4,9%** dei casi, mentre il dato sale al **55%** 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 **69%**, mentre il dato rimane al **31%** attivati attraverso formule 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 singo-

% occupati alla fine del tirocinio 2023 (t1-t2)

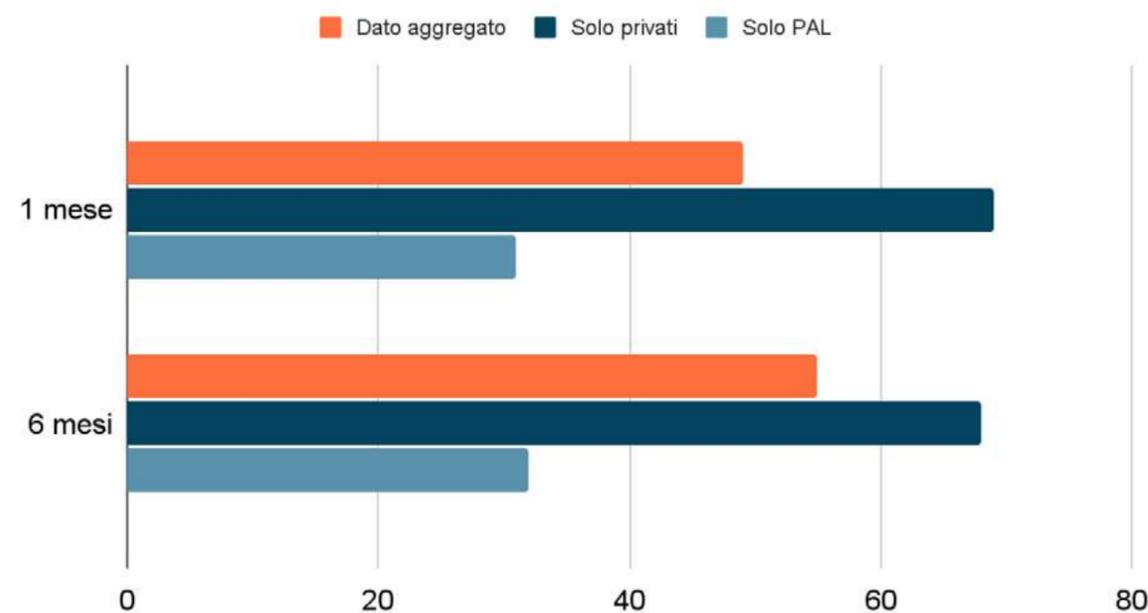


Figura 6.5. % occupati alla conclusione dell'esperienza di tirocinio extra-curriculare a 1 mese e 6 mesi (2023)

li valori percentuali: **68%** per i tirocini privati; **32%** per i tirocini PAL.

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: il **65%** rimangono occupati nella stessa impresa in cui è stato attivato il tirocinio. Il dato cala al **62%** 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 trovano occupazione nello stesso settore sono il **73%**. Il dato rimane stabile nel breve-medio periodo.

### 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 **sex**;
- il **livello d'istruzione**;
- la **nazionalità**;

Per quanto riguarda la **prima variabile**, come riportato in precedenza, 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: **59,3%** contro **40,7%** ad un mese; **62,2%** contro **37,8%** a sei mesi. Questo è un dato molto importante per noi, in un mercato del lavoro in cui il tasso di occupazione conta - nel 2023 - un un





(%) occupati nella stessa impresa e nello stesso settore alla conclusione dell'esperienza di tirocinio extra-curricolare a 1 mese e 6 mesi (2023)

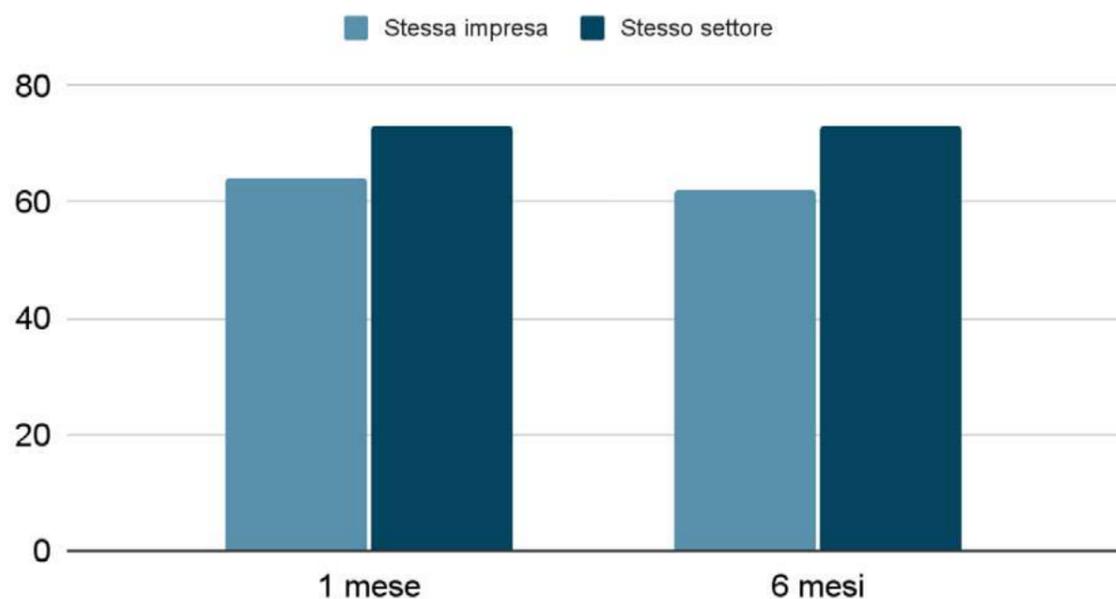


Figura 6.6. % occupati nella stessa impresa e nello stesso settore alla conclusione dell'esperienza di tirocinio extra-curricolare a 1 mese e 6 mesi (2023)

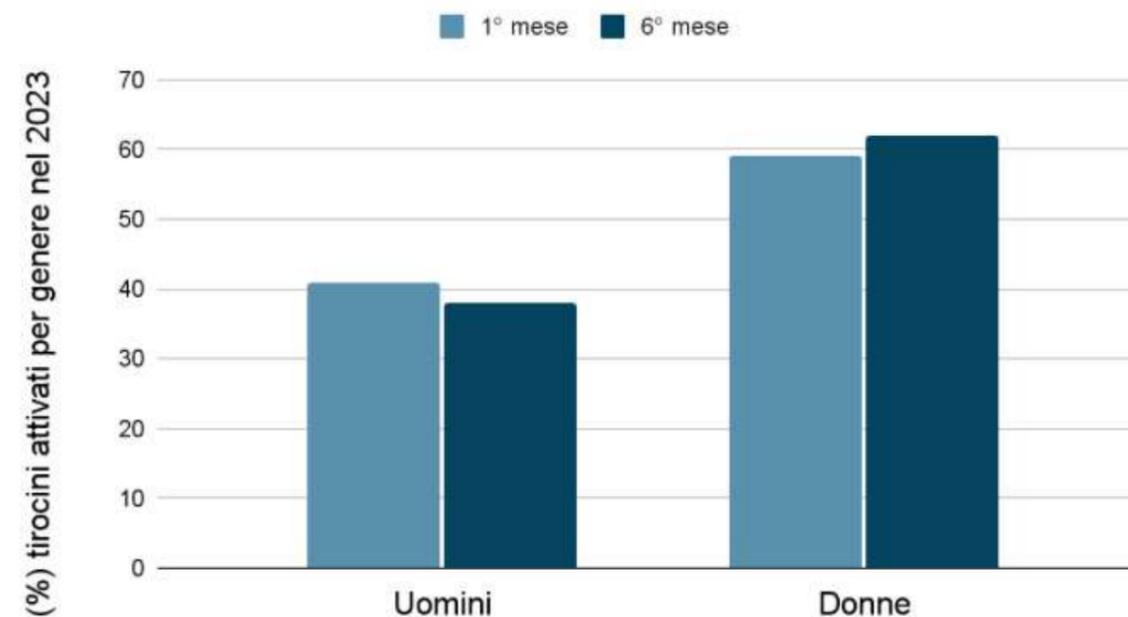
gap di genere del 18%, rivendichiamo un ruolo rilevante nell'impatto che generiamo sull'occupazione delle donne nel nostro territorio.

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, (**79,5%** a distanza di 6 mesi); seguono quelli in possesso di un diploma di **scuola secondaria di secondo grado (59%)**; **scuola secondaria di primo grado (38%)**. 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

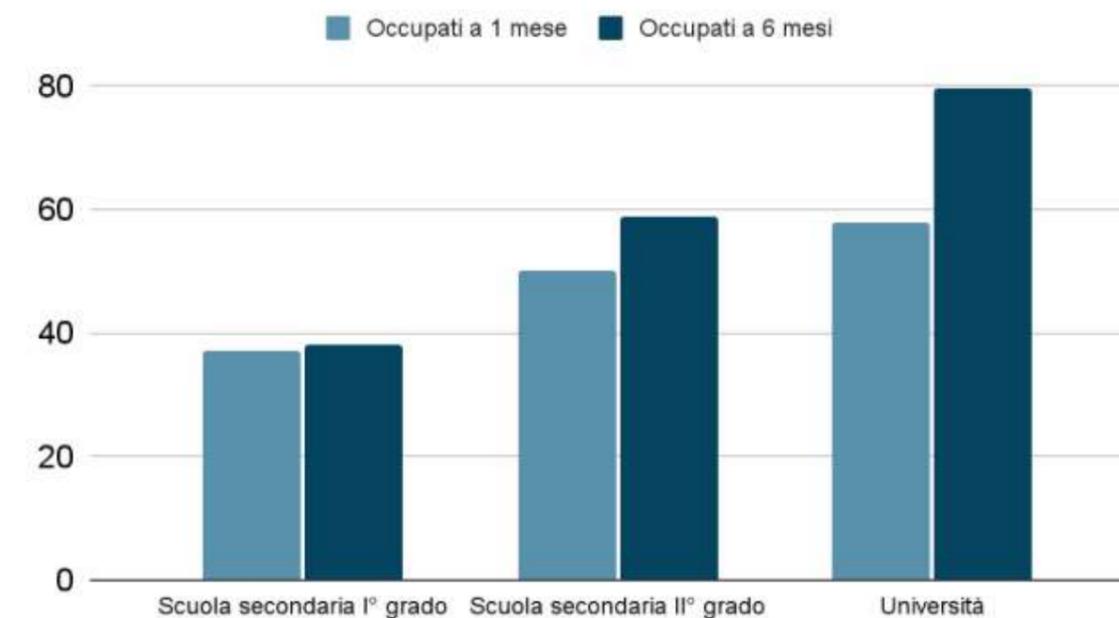
superiore secondario inferiore è del 70,3%, contro il 51,4% di chi ha conseguito un titolo di scuola secondaria di primo grado.

In riferimento alla **terza variabile**, riportiamo che quasi **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 - la percentuale di beneficiari di nazionalità italiana che sono stati assunti alla conclusione del tirocinio è pari al **79%** dei casi, contro il 21% di nazionalità straniera. Il dato a 6 mesi rimane quasi del tutto invariato con un rapporto di 86% contro 25%.

Tasso di occupazione (%) per genere nel 2023 (t1-t2)

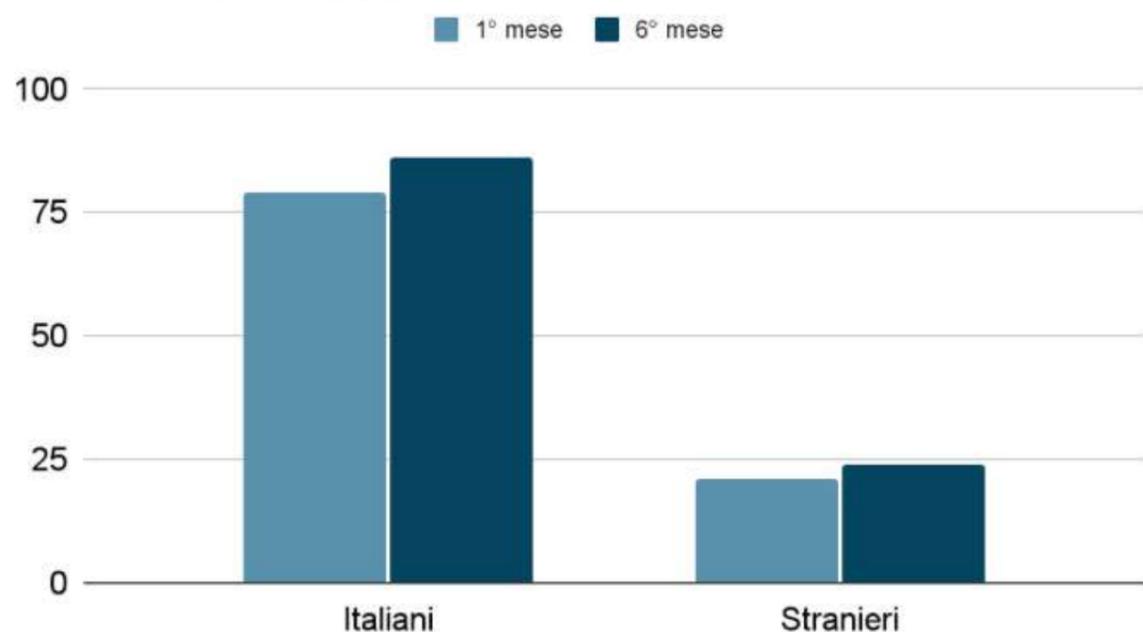


Tasso di occupazione (%) in base al livello di scolarizzazione (t1-t2) 2023





Tasso di occupazione (%) per nazionalità nel 2023 (t1-t2)



### 6.5 Tirocini interrotti e inserimenti diretti

Un altro dato da segnalare è che dei 580 tirocini attivati il 25% 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 2023 sono stati 43 i casi.

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

Nel 2023 abbiamo collaborato attivamente con 297 aziende, ricercando cioè risorse umane da presentare alle nostre aziende clienti. Come raffigurato nella figura che segue, il 93,7% di queste aziende arrivano dalla Città Metropolitana di Torino, il restante 6% appartiene alla provincia di Cuneo, Biella, Vercelli e Verbania.

Figura 6.9 Distribuzione territoriale (provincia) delle aziende clienti di Exar 2023

SETTORE MERCEOLOGICO	BIELLA	CUNEO	TORINO	VERCELLI	VERBANIA
Agricoltura	-	1	3	-	-
Assicurazioni e Banche	-	-	2	-	-
Associazioni, Cooperative sociali	-	-	21	-	-
Attività culturali e ludico ricreative	1	-	1	-	-
Attività di trasformazione di piccole dimensioni	-	1	10	-	1
Consulenti del lavoro	-	-	5	-	-
Edilizia	-	-	15	-	-
GDO	-	-	18	-	-
Horeca	-	2	52	-	-
Industria	-	1	47	-	2
PMI	-	1	-	-	-
Retail	-	-	26	-	1
Servizi	-	3	61	1	-
Studi professionali	1	1	16	-	-
Trasporti e logistica	-	-	2	1	-
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>279</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
% provincia appartenenza delle aziende clienti	0,7	3,6	93,7	0,7	1,3





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 (%) - come ad esempio laboratori sartoriali,

laboratori di pasticceria, produzione di piscine, impianti di produzione di energia ecc. - la Grande Distribuzione Organizzata (%); enti del Terzo Settore come Associazioni o Cooperative); Consulenti del Lavoro e Retail entrambe con un'incidenza del %.

Figura 6.10 Distribuzione per settori merceologici delle aziende clienti attive di Exar nel 2023

SETTORE MERCEOLOGICO	n° aziende clienti	% settore merceologico
Attività di trasformazione di piccole dimensioni	13	4,4%
GDO	18	6,1%
Associazioni, Cooperative sociali	21	7,1%
Consulenti del lavoro	5	1,7%
Retail	27	9,1%
Horeca	54	18,2%
Servizi generali	65	21,9%
Studi professionali	18	6,1%
Industria	50	16,8%
Trasporti e logistica	3	1%
Agricoltura	4	1,3%
Assicurazioni e Banche	2	0,7%
Edilizia	16	5,4%
Attività culturali e ludico ricreative	1	0,2%
<b>TOTALE</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Di seguito gli esiti del servizio di inserimento al lavoro che Exar mette in campo per l'ecosistema Liberitutti, il dettaglio della tabella riporta anche la tipologia di professionalità accompagnate nel mercato del lavoro nell'arco del 2023: per un totale di 44 beneficiari inseriti in 3 aziende.

Figura 6.11 Distribuzione di inserimenti al lavoro - per figura professionale - presso enti appartenenti all'ecosistema Liberitutti

AZIENDA	TIPO DI PROFESSIONE	QUANTITÀ	TOTALE (%)
LIBERITUTTI	Impiegata/o amministrativo RU in stage	1	77,3%
	Impiegato/a amministrativo/contabile	1	
	Educatore professionale	12	
	Operatore dell'accoglienza	5	
	Oss	2	
	Assistente sociale	2	
	Progettista europeo	1	
	Progettista sociale	1	
	Coordinatore pedagogico	1	
	Project Manager	2	
	Psicologo	1	
	Addetto rendicontazione progetti europei	1	
	Addetto/a segreteria tecnica	1	
	Contabile esperto	2	
Progettista formazione e Politiche attive al Lavoro	1		





AZIENDA	TIPO DI PROFESSIONE	QUANTITÀ	TOTALE (%)
BLOB	Addetto/a vendita abbigliamento	1	4,5%
	Impiegato contabile I.68/99	1	
EDUCAMONDO	Cuoco	1	9,1%
	Aiuto cuoco tirocinio	3	
INTERAZIONI	Oss	1	9,1%
	Operatore dell'accoglienza	3	



## 7. LA COMUNICAZIONE

Il 2023 ha messo in evidenza la necessità di costruire un progetto intorno alla comunicazione di EXAR Social Value Solutions, che sia coerente con la sua missione sociale e, allo stesso tempo, capace di rimodularsi periodicamente, per rendere l'agenzia competitiva sul mercato del lavoro e ricettiva rispetto alla richiesta di contenuti e strumenti in continua evoluzione.

A questo scopo, a seguito dell'ingresso di EXAR nell'ecosistema di Libertutti scs, l'area comunicazione è stata progressivamente centralizzata e trasferita all'interno del team di esperti del Gruppo, così da gestire con un approccio multilivello le diverse esigenze di analisi strategica, di approfondimento dei contenuti, di documentazione audiovisiva, di design grafico e di gestione dei canali digitali.

### 7.1 Comunicazione strategica

La strategia comunicativa, quindi, si è caratterizzata per la tendenza ad una forte narrazione identitaria, in grado di comunicare attraverso l'immagine coordinata, l'apparato visivo e la direzione editoriale gli elementi di valore su cui si fonda l'azione di EXAR:

- Empowerment e crescita personale attraverso il lavoro
- Wellbeing e welfare aziendale
- Valorizzazione delle differenze attraverso le politiche attive del lavoro
- Sistemi integrati e modelli innovativi di gestione del lavoro
- Ascolto dei bisogni dei territori
- Costruzione di reti di collaborazione
- Apprendimento e formazione continua





**Gli obiettivi** che ci si è posti come area comunicazione vanno soprattutto nella direzione di migliorare il posizionamento e la riconoscibilità sul mercato, di accompagnare i progetti di politiche attive con adeguati strumenti di aggiornamento dei partner e di coinvolgimento dei potenziali beneficiari, di ampliare il network e disseminare i risultati.

**Le azioni** messe in campo per rispondere efficacemente a questi obiettivi sono:

- il **rafforzamento dell'identità** visiva e della content strategy nei supporti cartacei, sui canali social e negli allestimenti delle sedi
- il miglioramento della **user experience** sul sito principale e sui siti di progetto
- la progettazione di **campagne e piani di comunicazione** volti al coordinamento strategico della comunicazione sui progetti più significativi (YES! Lavoro, Articolo+1 VCO, Oblò, ecc.)
- l'attivazione di **sinergie** interne all'ecosistema Liberitutti
- la costruzione di uno **storytelling** che tiene in considerazione contenuti trasversali e divulgativi sui temi del lavoro, dell'inclusione sociale e delle pari opportunità
- la **valorizzazione delle competenze** interne grazie alla co-progettazione di alcuni contenuti
- il **monitoraggio** dei risultati e il supporto alla comunicazione interna

## 7.2 L'approccio multicanale

In particolare, è stata sviluppata un'analisi su base mensile della composizione dei pubblici e dei destinatari della comunicazione che ha portato alla scelta di differenziare i canali e gli strumenti per fasce di età e livello professionale. Queste considerazioni han-

no portato a eleggere LinkedIn [+32% di follower acquisiti] come canale preferenziale per la strategia di marketing e networking, che verrà ulteriormente sviluppata nel 2024 nella direzione dell'approfondimento dei trend topic attraverso ricerche, dati e realizzazione di una newsletter mensile.

L'engagement dei potenziali beneficiari, invece, è stato sviluppato attraverso i canali di più immediata fruizione come Facebook [+6% di follower] e soprattutto Instagram [+42% di follower] delineando il piano editoriale con una logica a rubriche (opportunità di lavoro, data storytelling, consigli utili, aggiornamenti sui progetti, cultura aziendale, ecc.).

Una destinazione specifica, invece, caratterizza più decisamente il canale YouTube con l'avvio di un format video divulgativo (Job blister - pillole di benessere lavorativo) che mette a sistema le competenze interne, co-progettando con il team EXAR una serie di approfondimenti sui trend topic dell'innovazione in ambito lavorativo e welfare.

La partecipazione agli eventi territoriali e fieristici con una postazione allestita con materiali informativi e segnaletica di riconoscimento supporta le azioni di comunicazione online con una visibilità più diretta sui territori di riferimento. Allo stesso tempo, sono già state progettate nuove occasioni di aggancio sul campo di nuovi pubblici e collaborazioni, che saranno sviluppate nel corso del prossimo anno.

## 7.3 La mappatura degli stakeholders

Nel tempo siamo riusciti a collaborare con diverse realtà, con distinta natura e tipologia di interesse, rafforzando così il network dei portatori di interesse. Negli anni siamo stati in grado di strutturare una solida rete di stakeholders in grado di favorire la mission di Exar, permettendoci di coltivare iniziative

e complicità territoriali ad elevato impatto socio-economico. I nostri principali stakeholders sono raggruppabili in sette differenti cluster, per categoria

di appartenenza e per tipo di interesse maturato nei confronti della nostra azienda.

- **510 beneficiari diretti** che sono stati inseriti nel mondo del lavoro nel 2023
- **362 aziende** con la quale abbiamo collaborato direttamente nel 2023
- **64 enti** non profit del terzo settore (dato storico)
- **41 enti pubblici** (dato storico)
- **10 enti filantropici** e/o che erogano finanziamenti attraverso bandi (dato storico)
- **7 associazioni sindacali** e di categoria (dato storico)
- **21 altri** (dato storico)

## 7.4 La comunicazione interna

L'approccio alla comunicazione interna ha previsto la realizzazione di interviste approfondite ai referenti di area, al fine di cogliere le prospettive e le sfide specifiche di ciascun settore. Questo processo non solo ha offerto un canale per ascoltare le voci chiave all'interno dell'azienda, ma anche per condividere successi e obiettivi futuri in modo trasparente. L'evento di team building di fine anno, con una mattinata di allineamento su sfide e obiettivi aziendali e un pomeriggio di focus

group tematici, è stato progettato per essere coinvolgente e informativo. In aggiunta sono state inviate newsletter periodiche volte a conoscere meglio le iniziative in corso nell'ecosistema Liberitutti e promuovere una maggiore consapevolezza del nuovo scenario delle collaborazioni attivabili. Questa strategia mira a rafforzare il senso di appartenenza e il coinvolgimento del team nel suo complesso, facilitando un clima organizzativo più armonioso e orientato al successo condiviso.





## 8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Figura 8.1 Situazione economico-finanziaria di Exar 2023

DESCRIZIONE	Anno 2022	Anno 2023	Variazione %
Patrimonio netto	204.063 €	211.782 €	3,78 %
<b>TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>1.480.819 €</b>	<b>1.903.354 €</b>	<b>28,53 %</b>
Totale costi della produzione	1.447.624 €	1.851.347 €	27,89 %
(di cui) costi del personale	545.118 €	791.885 €	45,27 %
(di cui) costi per servizi, materie prime e godimento terzi	9.243 €	17.479 €	89,00 %
<b>UTILE D'ESERCIZIO</b>	<b>6.323 €</b>	<b>7.719 €</b>	<b>22,08 %</b>

## 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 2023, 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.

### I 5 drivers più importanti nella scelta di un datore di lavoro\*



\*Ricerca Randstad, condotta su oltre 6920 persone tra i 18 e i 64 anni.

## I nostri obiettivi per il 2024

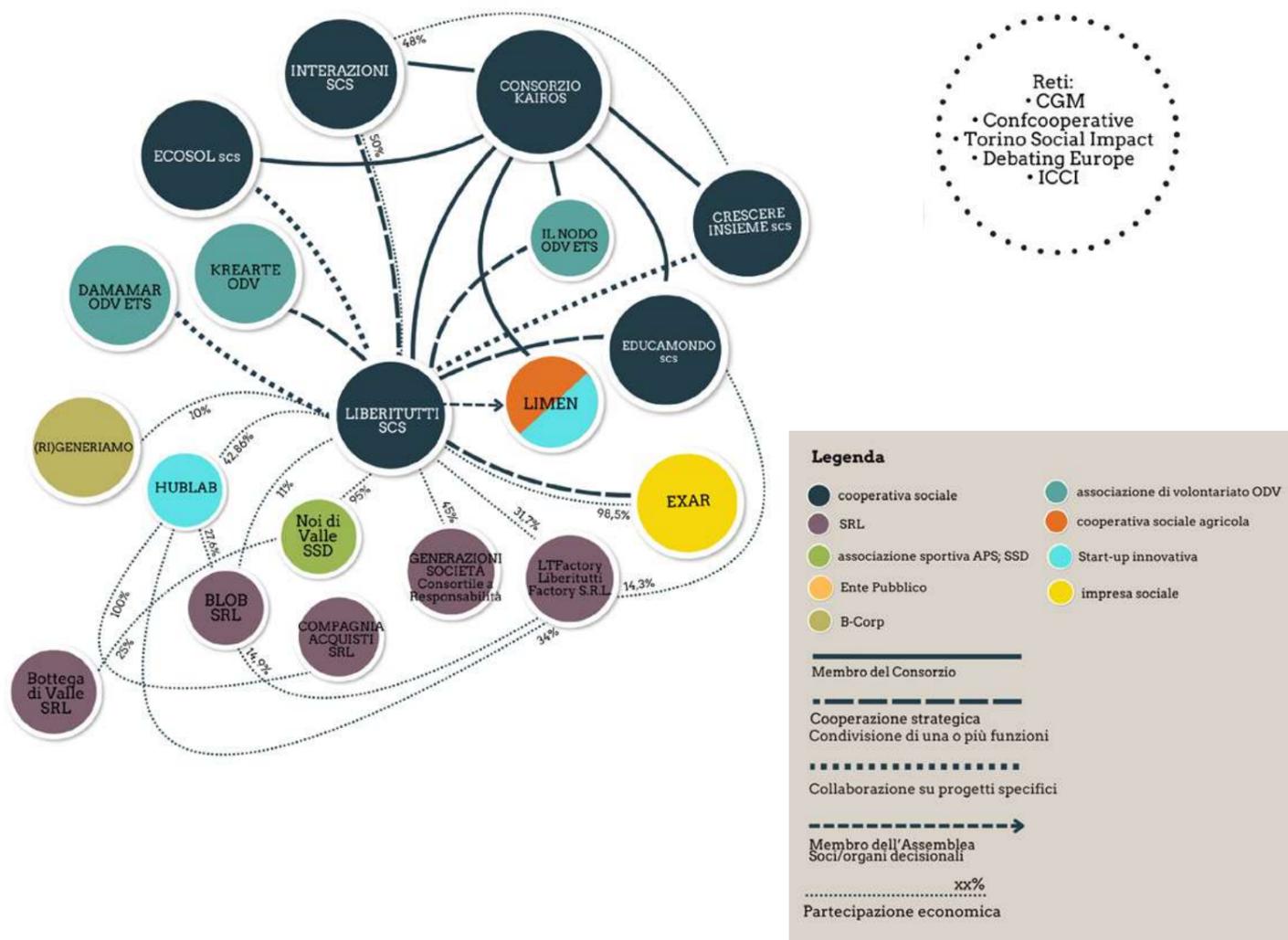


**POTENZIARE LE COMPETENZE**  
**MIGLIORARE IL BENESSERE LAVORATIVO**





EXAR è parte integrante del gruppo Liberitutti, una rete di consolidata tra stakeholders locali che lavorano in sinergia in ottica business impact oriented in ambito sociale, economico e su alcuni temi ambientali. Le singole esperienze imprenditoriali del gruppo hanno diverse relazioni tra loro, possono essere dirette o indirette, la natura della interazioni è variabile, adattabile e di differente intensità. Le realtà del gruppo hanno distinta natura giuridica e mission personali. Ciò che le accomuna, oltre a un forte legame con la Cooperativa Liberitutti, a un intenso approccio relazionale e alla vision, è lo spazio in cui operano: quello dell'economia a impatto e del contesto locale di prossimità



exarsolutions.it

