



Terre des hommes
Proteggiamo i bambini insieme

IL CAMBIAMENTO GENERATO DAL PROGETTO “BORSE LAVORO PER L’INCLUSIONE SOCIALE DEI GIOVANI MIGRANTI”

REPORT DI VALUTAZIONE
DELLE ATTIVITÀ



A cura di

 aiccon
cooperazione | non profit



AICCON

c/o Scuola di Economia e Management

Università di Bologna, sede di Forlì

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

ecofo.aiccon@unibo.it

Sommario

Introduzione	2
1. Le Dimensioni di Valore	3
2. L’ecosistema relazionale	4
3. La catena del valore dell’impatto del progetto	5
3.1 Input	6
3.2 Attività e output	6
3.3 Il cambiamento generato: gli outcome	7
3.4 Il cambiamento generato: riflessioni sul passaggio all’impatto	12
3.5 Il contributo agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)	14

Introduzione

“Borse lavoro per l’inclusione sociale dei giovani migranti” è il progetto realizzato tra febbraio 2018 e marzo 2020 da Terre des Hommes Italia ONLUS (TDH) con il contributo del *Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale* volto a generare un cambiamento positivo nella vita dei beneficiari diretti del progetto, promuovendo il loro *empowerment* e inserimento lavorativo, nonché sul contesto di riferimento.

Il presente report intende dare evidenza dei risultati generati dalle attività di cui si compone il progetto, con un triplice obiettivo: da un lato, *rendicontare* l’operato alle diverse categorie di portatori di interesse del progetto, in un’ottica di trasparenza; in secondo luogo, *migliorare* strategicamente l’azione futura sulla base delle evidenze emerse dalla valutazione in un’ottica di apprendimento continuo; infine, *agire un’azione di promozione e sensibilizzazione* verso buone prassi di inclusione socio-lavorativa.

Al fine di raggiungere gli obiettivi dichiarati, il report si compone di 3 sezioni principali. La prima evidenzia i **tratti identitari** del progetto promosso dall’organizzazione, le cd. *Dimensioni di Valore* del progetto. Si tratta di caratteristiche distintive derivanti dall’esperienza pregressa che descrivono peculiarmente il *modus operandi* di Terre des Hommes nonché le specifiche del progetto e che lo rendono, come illustrato di seguito, sperimentale e innovativo.

La seconda sezione del report, invece, si focalizza sull’**ecosistema** di relazioni che caratterizza il progetto, che non si ferma al solo elenco dei diversi soggetti che hanno influenzato o sono stati influenzati dalle attività progettuali (*stakeholder*), ma che intende qualificare queste relazioni in base al livello di coinvolgimento raggiunto con i portatori di interessi, aspetto centrale per la capacità del progetto di generare valore.

Infine, nella terza sezione del report sono sintetizzati i dati relativi al progetto al fine di costruire la cd. **catena del valore dell’impatto**, strumento di analisi e sintesi del processo di produzione del valore delle attività progettuali. In questo modo sono state individuate le risorse (*input*) di diversa natura (monetaria, umane, non monetaria – tangibile/intangibile) che hanno alimentato le *attività* di cui si compone il progetto e che, nel breve periodo, sono state in grado di generare determinati esiti (*output*). Ampliando l’orizzonte temporale di osservazione, a partire da tali esiti, è stato possibile definire gli effetti di medio periodo (*outcome*), che hanno permesso di valutare l’efficacia del progetto. In ultima istanza, considerata l’impossibilità per esigenze rendicontative¹ di osservare per un intervallo di tempo più lungo la trasformazione agita dall’organizzazione sul contesto di riferimento attraverso le attività, si include una prima riflessione relativa alla capacità del progetto di contribuire in termini di cambiamento sostenibile di lungo periodo (*impatto*).

¹ Per un maggiore approfondimento sull’orizzonte temporale di valutazione, si veda la figura 3.

1. Le Dimensioni di Valore

Le *Dimensioni di Valore* (DdV) del progetto "Borse lavoro per l'inclusione sociale dei giovani migranti", ovvero le **caratteristiche positive che lo identificano e lo differenziano rispetto ad altre iniziative relative allo stesso ambito di intervento**, sono rappresentate dai tre elementi che seguono:

Capitalizzazione delle esperienze passate per offrire una risposta migliore ed evoluta ai bisogni

- Il *know-how* acquisito da TDH nell'ambito del supporto psicologico e psicosociale ha permesso all'organizzazione di comprendere quanto l'**inserimento lavorativo** fosse un **fattore determinante per il benessere** di questa particolare tipologia di beneficiari. Per tale motivo si è deciso di focalizzare l'azione maggiormente sulla dimensione lavorativa dell'inclusione e, per quanto possibile, concentrarsi sul target 18-25 anni poiché ritenuto particolarmente critico per ciò che concerne il passaggio all'età adulta (già di per sé impegnativo in generale) e spesso caratterizzato per i minori stranieri non accompagnati (MSNA) dalla perdita delle diverse forme di supporto (posto in accoglienza, percorsi di integrazione, ecc.) e dal conseguente senso di smarrimento e solitudine.

Capacitazione e personalizzazione dei percorsi come fondamento e garanzia di efficacia dell'azione

- All'interno del progetto, l'acquisizione di nuove competenze allo scopo di intraprendere una determinata carriera professionale e il possibile inserimento lavorativo rappresentano il mezzo per i beneficiari di poter iniziare a veder concretizzare le proprie attitudini e inclinazioni, passando da **essere considerati** non solo meramente **portatori** di bisogni, ma anche **di risorse**. Il progetto è stato l'opportunità per l'organizzazione di verificare e testimoniare l'importanza **di lavorare sulle condizioni abilitanti** necessarie per **promuovere percorsi** davvero **in grado di rispondere alle capacità e ai desideri dei/delle beneficiari/e**; è infatti il **potenziamento delle capabilities** (*capacitazioni*) che permette un cambiamento trasformativo sul bisogno e nel contesto. All'origine di un'azione trasformativa in grado di creare valore sociale c'è quindi una **valorizzazione della persona** nella sua interezza, che perciò deve nascere dall'attivazione del beneficiario e dalla sua inclusione.

Approccio cooperativo e *vision* ecosistemica

- L'impostazione iniziale del progetto prevedeva che la responsabilità di sviluppare percorsi adeguati in termini di risposta fosse condivisa tra una **pluralità di soggetti**, in grado di mettere a disposizione del progetto le loro risorse ed esperienze multidisciplinari nei diversi *step* di azione. Questo approccio orientato verso **logiche di rete** e verso la **promozione di una visione ecosistemica** nel proporre una soluzione è stato ulteriormente rafforzato dall'apporto di *Mygrants* che ha mostrato come e quanto l'integrazione di competenze multidisciplinari e la molteplicità di attori eterogenei in campo - coinvolti rispetto a specifiche responsabilità circoscritte a determinate aree di competenza ed eccellenza - sia in grado di garantire una **maggiore flessibilità** sia nella risposta al problema sia rispetto alle criticità che si possono presentare nel corso progettuale.

2. L'ecosistema relazionale

L'identità e l'efficacia del progetto, come già accennato, sono profondamente influenzate dalla dimensione relazionale che caratterizza il progetto. In *figura 1* è possibile trovare **una sintesi che mostra la varietà e l'intensità del coinvolgimento della rete di soggetti che influenzano e/o sono impattati (*stakeholder*) dalle attività progettuali.**



Fig. 1 – L'ecosistema relazionale del progetto "Borse lavoro per l'inclusione sociale dei giovani migranti"

3. La catena del valore dell'impatto del progetto

In *figura 2* è sintetizzato il percorso di creazione del valore del progetto evidenziato e valutato attraverso lo strumento della *catena del valore dell'impatto*. La metodologia utilizzata in questa sede, articolando l'analisi attraverso la cd. *Teoria del Cambiamento (Theory of Change)*, si colloca nella classificazione degli approcci di valutazione riconosciuta in letteratura² all'interno del cluster dei **modelli che si focalizzano sul processo** di produzione del valore sociale.

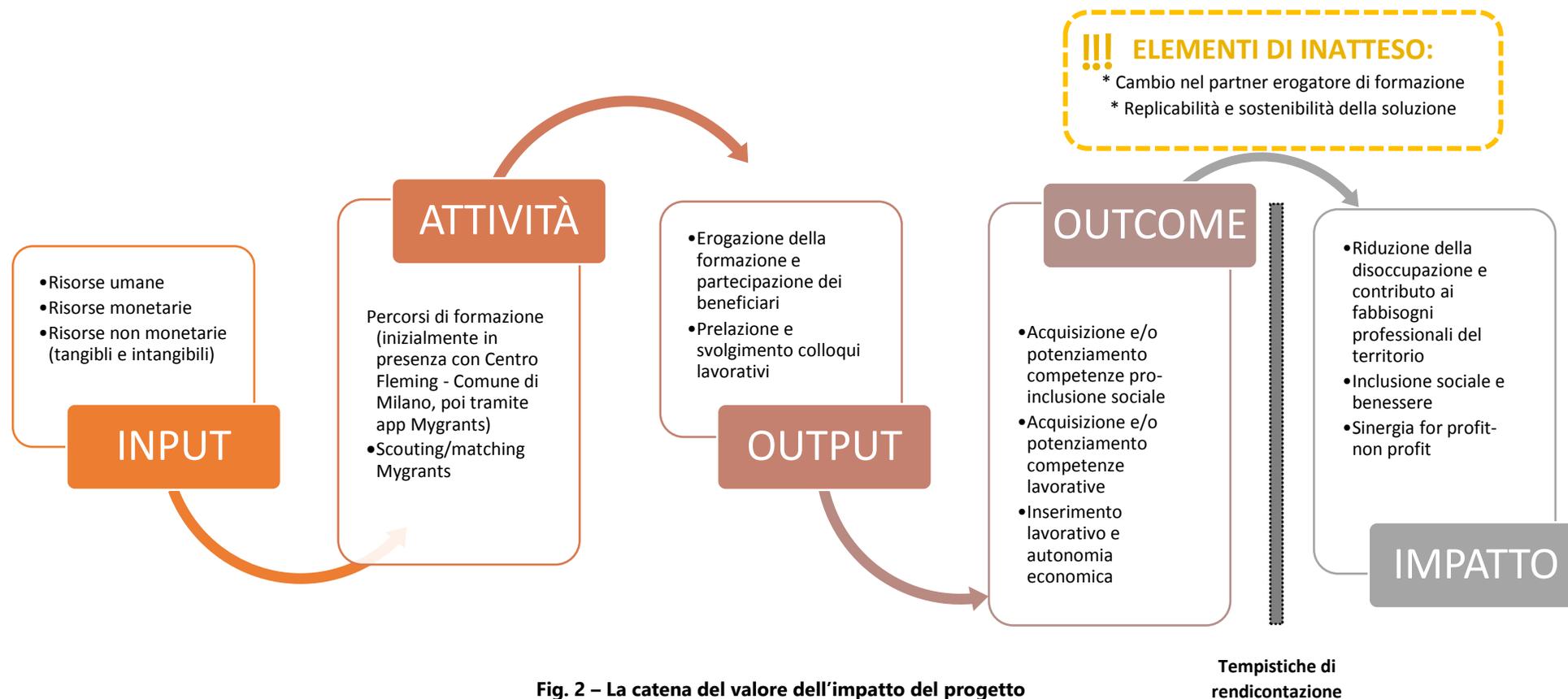


Fig. 2 – La catena del valore dell'impatto del progetto

² Bengo, I., Arena, M., Azzone, G., Calderini, M. (2015), "Indicators and metrics for social business: a review of current approaches", *Journal of Social Entrepreneurship*, 7(1), pp. 1-24.

3.1 Input

Le risorse monetarie utilizzate per il progetto equivalgono a 73.724€; l'87% di questa cifra è la parte a carico del *Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale*, mentre il 13% è la quota di co-finanziamento di Terre des Hommes. L'intero budget è stato ripartito come visibile in *figura 3*.

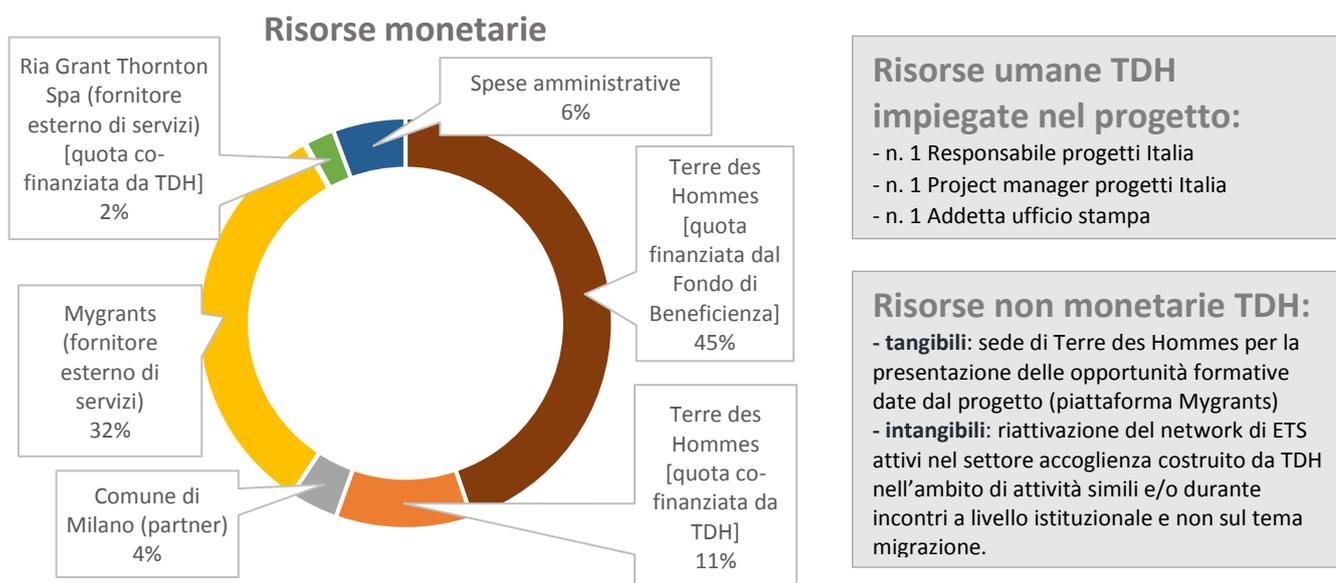


Fig. 3 – Le risorse destinate al progetto (input)

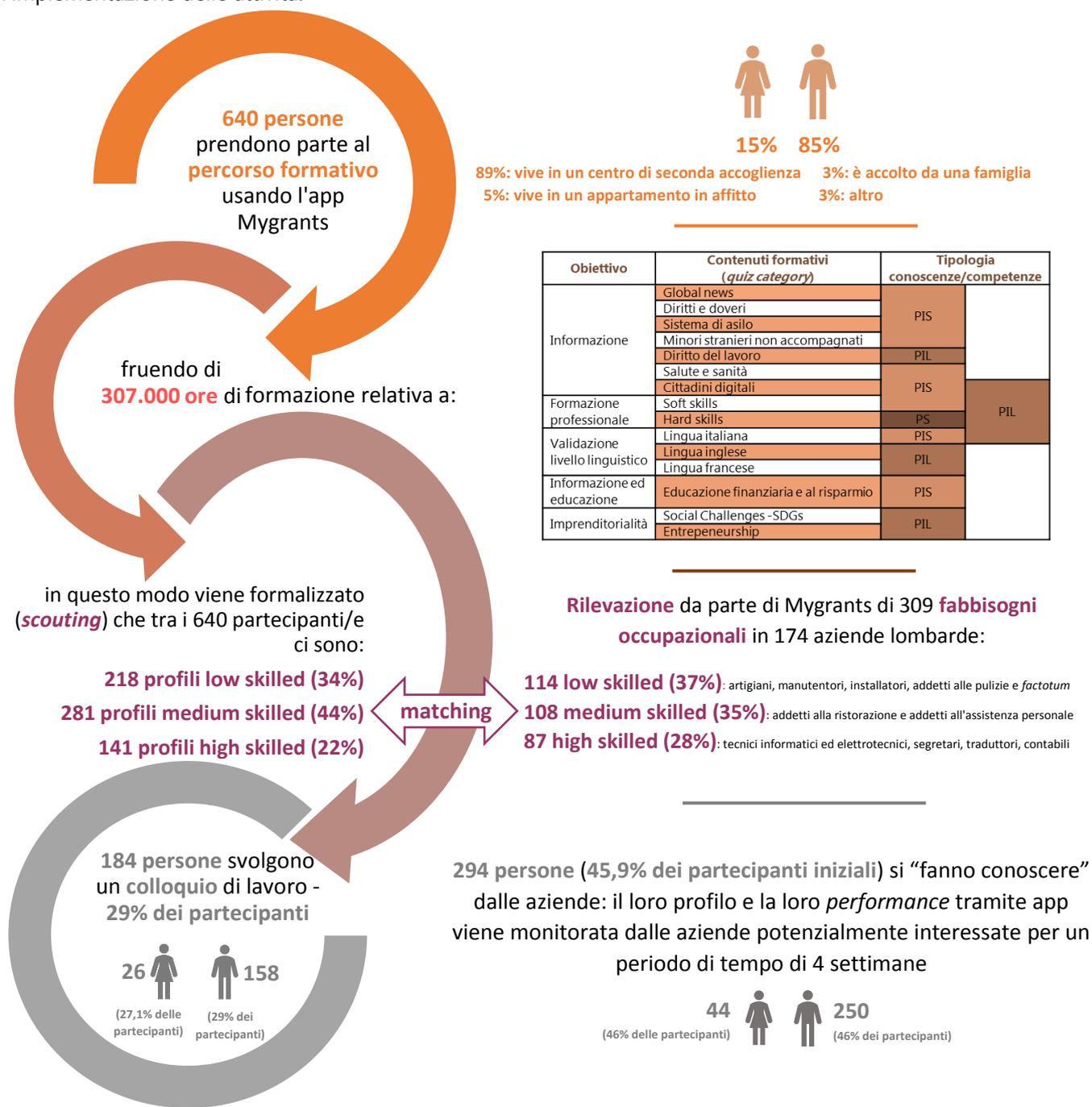
Più di metà del budget totale - compresa la quota di co-finanziamento - è stata riservata a TDH, mentre circa un terzo è stata destinata a Mygrants in quanto fornitore esterno di servizi (app/piattaforma di formazione); delle **risorse monetarie** in capo all'organizzazione promotrice del progetto quasi un terzo (31%) sono state dedicate alle **risorse umane** dedicate al progetto. I profili del capitale umano impegnato nella realizzazione delle attività spaziano dal coordinamento alla comunicazione, passando per il *project management*. Infine la rete di conoscenza e relazione costruita nel tempo da TDH ha rappresentato una **risorsa intangibile** centrale per il buon esito delle attività.

3.2 Attività e output

Grazie a queste risorse è stato possibile implementare le attività progettuali che, come già specificato nel "Modulo di rendicontazione delle liberalità centrali", sono state ripensate *in itinere*. Inizialmente è stata realizzata un'attività **formativa** svolta **in presenza** in collaborazione con il Centro Fleming - Comune di Milano; successivamente, si è invece aperta l'opportunità di **accedere, tramite** l'utilizzo dell'**app/piattaforma Mygrants, agli innovativi percorsi formativi** che si ponevano l'obiettivo di facilitare:

- l'emersione di competenze già presenti nel *background* dei beneficiari;
- l'informazione e l'apprendimento di nuove competenze;
- l'inserimento lavorativo dei *trainees* attraverso la definizione e validazione delle loro competenze e dei loro profili (**scouting**), la rilevazione dei fabbisogni occupazionali delle aziende del territorio e l'individuazione dei candidati più idonei per le richieste delle aziende con successiva possibilità per le aziende e i beneficiari di entrare in contatto per conoscersi attraverso colloqui (**matching**).

In *figura 4* vengono sintetizzati i principali dati³ riferiti agli esiti diretti sul breve periodo (*output*) derivanti dall'implementazione delle attività.



Legenda:

PIS: pro inclusione sociale; PIL: pro inclusione lavorativa; PS: professionali specifiche.

Fig. 4 – I dati di *output* del progetto

³ I dati relativi alla soluzioni abitative (evidenziati in colore arancione) sono disponibili per il 95% dei partecipanti.

3.3 Il cambiamento generato: gli outcome

Il cambiamento prodotto dalle attività segue 3 direttrici (*figura 2*). I primi due ambiti hanno a che fare con la **capacitazione dei soggetti nella dimensione socio-lavorativa**, mentre l'ultimo fa riferimento al vero e proprio **inserimento lavorativo dei beneficiari** di progetto. Come riportato nella tabella in *figura 4*, la fruizione dei contenuti formativi tramite app aveva come obiettivo la validazione, l'acquisizione e il potenziamento di una pluralità di **conoscenze e competenze** suddivisibili in:

- **pro inclusione sociale (PIS)**
- **pro inclusione lavorativa (PIL)**
- **professionali specifiche (PS).**

In *figura 5* sono sintetizzati i risultati di medio termine⁴ derivanti dalla partecipazione ai percorsi formativi osservati sui beneficiari in termini di:

- A. **emersione di *skill* e conoscenze già presenti nel loro *background*** con validazione tramite test;
- B. **acquisizione di conoscenze e competenze non presenti o non sufficienti nel loro *background*;**
- C. **potenziamento di *skill* e competenze non presenti, non sufficienti o migliorabili nel loro *background*.**

Dall'analisi emerge come la tipologia di **conoscenze e competenze maggiormente presente in entrata nel *background*** dei partecipanti sia **pro inclusione sociale**: *Mygrants* ha supportato la formalizzazione e validazione di almeno un gruppo di *skill* di questo tipo nel **50% dei beneficiari** che hanno affrontato questi contenuti tramite app; seguono quelle utili all'inclusione lavorativa (35% dei partecipanti). Per quanto riguarda invece l'**acquisizione delle competenze e conoscenze**, si osserva come siano queste ultime a esser maggiormente raggiunte (**86%**), seguite da quelle pro inclusione sociale (74%).

A testimonianza dell'efficacia del percorso è possibile considerare gli ottimi risultati relativi al cambiamento tra livelli di entrata e di uscita: **tutti i partecipanti migliorano la loro situazione su tutti e tre gli ambiti considerati** (in almeno una *quiz category* svolta). I **risultati più notevoli** in termini di miglioramento si registrano per i contenuti formativi relativi alle **conoscenze e competenze pro inclusione sociale (ovvero relative alle *soft skill*, alla "cittadinanza digitale" e sulla lingua italiana)**. Nel primo caso – quello delle *soft skill* - mediamente i partecipanti passano da un 17% a 43% di risposta corretta (+147%), mentre per la *quiz category* "Cittadini digitali" da 39% a 68% (+76%) di risposte corrette e da 34% a 55% nei moduli sull'italiano (+64%). Tuttavia, all'interno dell'aggregato, si riscontra un'ampia ed eterogenea casistica: infatti, mentre nell'ambito delle competenze trasversali il livello di partenza era mediamente piuttosto basso (17%, a testimonianza del bisogno di formazione molto elevato in questo campo), nel caso delle *skill* digitali e della lingua italiana le conoscenze e competenze dei partecipanti si attestavano su un livello meno critico, seppur insufficiente - questi aspetti ovviamente si riflettono anche sul conseguimento dei livelli di uscita, ovvero la valutazione effettuata dopo aver realizzato la formazione.

⁴ I numeri presentati da qui in poi fanno riferimento a 7 delle 15 *quiz category* mostrate nella tabella (*figura 6*). I dati erano disponibili per le categorie che seguono: Diritto del lavoro, Cittadini digitali, *Soft Skill*, *Hard skill*, Lingua italiana, Lingua inglese e Lingua Francese. Inoltre le percentuali sono state calcolate utilizzando come denominatore il numero di partecipanti che ha svolto almeno una delle *quiz category* afferente alle 3 aree di conoscenze e/o competenze e al numeratore, come indicato, il numero di beneficiari che ha riportato l'emersione, l'acquisizione o il miglioramento di almeno un gruppo di conoscenze e/o competenze. Sono rispettivamente 239, 155, 340, 518, 208, 44 e 31 i beneficiari che hanno svolto le *quiz category* Diritto del lavoro, Cittadini digitali, *Soft Skill*, *Hard skill*, Lingua italiana, Lingua inglese e Lingua Francese.

A. Emersione di almeno un gruppo di conoscenze e/o competenze:

- pro inclusione sociale: 50% dei partecipanti
- pro inclusione lavorativa: 35% dei partecipanti
- professionali specifiche: 28% dei partecipanti



- pro inclusione sociale: 74% dei partecipanti
- pro inclusione lavorativa: 86% dei partecipanti
- professionali specifiche: 71% dei partecipanti

B. Acquisizione di almeno un gruppo di conoscenze e/o competenze:

C. 100% dei partecipanti in uscita mostra un miglioramento in almeno un gruppo di conoscenze e/o competenze:

- pro inclusione sociale
- pro inclusione lavorativa
- professionali specifiche

Contenuti formativi	C. % partecipanti che in uscita migliorano livello	Livello di conoscenza e/o conoscenze in uscita	Tipologia competenze e/o conoscenze
Diritto del lavoro	100% passando da 41 a 67 come % media risposte corrette (+63%)	Expert: 10% Advanced: 23% Competent: 28% Non sufficiente: 39%	PIL
Cittadini digitali	99% passando da 39 a 68 come % media risposte corrette (+76%)	Expert: 10% Advanced: 32% Competent: 24% Non sufficiente: 34%	PIS
Soft skill	100% passando da 17 a 43 come % media risposte corrette (+147%)	Expert: 1% Advanced: 9% Competent: 14% Non sufficiente: 76%	
Hard skill	100% passando da 36 a 59 come % media risposte corrette (+63%)	Expert: 8% Advanced: 30% Competent: 20% Non sufficiente: 42%	PS
Lingua italiana	99% passando da 34 a 55 come % media risposte corrette (+64%)	Expert: 5% Advanced: 29% Competent: 24% Non sufficiente: 42%	PIS
Lingua inglese	100% passando da 72 a 84 come % media risposte corrette (+16%)	Expert: 36% Advanced: 46% Competent: 14% Non sufficiente: 4%	PIL
Lingua francese	100% passando da 49 a 55 come % media risposte corrette (+14%)	Expert: 6% Advanced: 23% Competent: 19% Non sufficiente: 52%	

Legenda:

All'interno delle *quiz category* con emersione delle relative conoscenze e/o competenze si intende il conseguimento in entrata di una % media di risposta corretta > del 60% da parte del partecipante.

All'interno delle *quiz category* si intendono acquisite le relative conoscenze e/o competenze quando il partecipante consegue in uscita una % media di risposta corretta > del 60%.

% di risposta corretta e relativi livelli di conoscenza/competenza: Expert, 91-100; Advanced, 75-90; Competent, 61-74; Conscious, 51-60; Novice, 31-50; Unknown, 0-30.

Fig. 5 – I dati di outcome riferiti alla dimensione formativa

Spostando l'attenzione all'*outcome* relativo alla dimensione dell'inserimento lavorativo, in *figura 6* sono sintetizzati i risultati generati dall'attività progettuale. Sono **106 i partecipanti** al percorso di formazione svolto tramite app che **hanno trovato un'occupazione**: viene quindi ampiamente **superato il target stabilito a inizio progetto** sia in termini di valore assoluto sia in termini relativi rispetto al totale dei beneficiari che hanno preso parte al progetto, anch'esso superiore alle aspettative grazie alla capacità di ingaggio e coinvolgimento dell'app *Mygrants*. Più di 2 beneficiari inseriti su 3 hanno un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato; di questi per l'88% la durata del rapporto professionale è di 6 mesi, mentre nel restante 12% dei casi l'orizzonte temporale del contratto è di 12 mesi. Due terzi dei lavoratori sono *part time*.

Dalle evidenze e **dal confronto con i dati di contesto relativi alle condizioni professionali degli stranieri in Italia emerge la qualità dell'occupazione creata**. In controtendenza rispetto al fenomeno dell'*over-qualification* e della profonda segmentazione professionale schiacciata su specifici profili⁵ (prettamente esecutivi e con scarsità di opportunità di carriera) e solitamente connotati come poco qualificati⁶ (assistenza domestica e familiare, alberghiero-ristorativo, servizi di pulizie, trasporti e facchinaggio) si segnalano i dati relativi alla posizione di **apprendista – quasi 2 beneficiari su 3** si trovano in questa condizione – e la presenza di **più di un lavoratore su 3 che ricopre il ruolo di tecnico in campo ingegneristico e informatico**. Infine si sottolinea il **livello di retribuzione più elevato (+10%) rispetto alla media nazione per i cittadini extra UE**.

Ambiti	Le condizioni professionali dei partecipanti inseriti	Le condizioni professionali dei cittadini extra UE in Italia ⁷
 Occupazione	106 beneficiari inseriti su 640 partecipanti: 17% [vs previsione valore atteso 45 su 350 (13%)] M: 16%, F: 18%	Tasso di occupazione: 60% (M: 73%, F: 47%)
 Carattere dell'occupazione⁸	Full time: 39%, part time: 61% Dipendente 98% Tempo det.⁹ 70% Tempo indet.¹⁰ 28% [vs previsione valore atteso: 10] [3%] Indipendente 2%	Dipendente 86% Tempo det. 19% Tempo indet. 67% Indipendente 14%

⁵ Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di integrazione – Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (2019), IX Rapporto annuale: Gli stranieri nel mercato del Lavoro in Italia – anno 2018.

⁶ Centro studi e ricerche IDOS (2019), Dossier statistico Immigrazione 2019 – 29ma edizione.

⁷ Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di integrazione – Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (2019), IX Rapporto annuale: Gli stranieri nel mercato del Lavoro in Italia – anno 2018.

⁸ I dati sul carattere dell'occupazione erano disponibile per il 98% (dipendente/indipendente) e per il 61% (full-time/part-time) dei beneficiari inseriti. Come full-time si sono considerati i lavoratori con un monte ore superiore o uguale a 35 h/settimana.

⁹ Si evidenzia come in questa categoria nel 59% dei casi viene indicata una forma contrattuale a termine, ma finalizzata/orientata all'assunzione a tempo determinato (es. le diciture riportate sono "tirocinio/apprendistato" e "tirocinio/contratto a tempo indeterminato").

¹⁰ In questa categoria sono stati conteggiati anche tipologie contrattuali diverse da quella dipendente a tempo indeterminato, ma finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, quale l'apprendistato.

Retribuzione media mensile¹¹ 	€ 1.180 21%: < €900 38%: €900-1.200 29%: €1.200-1.500 13%: €1.500+	€ 1.076																																		
 Posizione e figura professionale¹²	Dipendente: <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Apprendista</td> <td>63%</td> </tr> <tr> <td>Dirigente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Impiegato/a</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Operaio/a</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Quadro/a</td> <td>0%</td> </tr> </table> Indipendente: 3% <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Addetto/a accoglienza e informazione</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Addetto/a alla pulizia</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Addetto/a alle attività di ristorazione</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Manutentore attrezzature elettriche ed elettroniche</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Sicurezza, vigilanza e custodia</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Tecnici in campo ingegneristico e informatico</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>Tecnici della salute</td> <td>7%</td> </tr> </table>	Apprendista	63%	Dirigente	0%	Impiegato/a	16%	Operaio/a	18%	Quadro/a	0%	Addetto/a accoglienza e informazione	13%	Addetto/a alla pulizia	16%	Addetto/a alle attività di ristorazione	12%	Manutentore attrezzature elettriche ed elettroniche	9%	Sicurezza, vigilanza e custodia	7%	Tecnici in campo ingegneristico e informatico	36%	Tecnici della salute	7%	Dipendente: <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Apprendista</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Dirigente</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Impiegato/a</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Operaio/a</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>Quadro/a</td> <td>5%</td> </tr> </table> Indipendente: 23%	Apprendista	1%	Dirigente	2%	Impiegato/a	33%	Operaio/a	36%	Quadro/a	5%
Apprendista	63%																																			
Dirigente	0%																																			
Impiegato/a	16%																																			
Operaio/a	18%																																			
Quadro/a	0%																																			
Addetto/a accoglienza e informazione	13%																																			
Addetto/a alla pulizia	16%																																			
Addetto/a alle attività di ristorazione	12%																																			
Manutentore attrezzature elettriche ed elettroniche	9%																																			
Sicurezza, vigilanza e custodia	7%																																			
Tecnici in campo ingegneristico e informatico	36%																																			
Tecnici della salute	7%																																			
Apprendista	1%																																			
Dirigente	2%																																			
Impiegato/a	33%																																			
Operaio/a	36%																																			
Quadro/a	5%																																			

Fig. 6 – I dati di *outcome* riferiti all’inserimento lavorativo

Infine incrociando i dati relativi all’inserimento lavorativo e l’emersione di competenze si evidenzia la necessità di partire e insistere sulla **dimensione dell’inclusione sociale**, centrale nell’abilitare i beneficiari nell’entrata del mondo del lavoro attraverso lo sviluppo di competenze professionali necessarie per il profilo occupazionale più idoneo rispetto alle attitudini e inclinazioni delle persone e fondamentali per raggiungere l’inclusione lavorativa. Dal confronto, infatti, emerge come il **69% dei beneficiari che ha trovato un’occupazione ha visto emergere, nel percorso con Mygrants, almeno un gruppo di conoscenze/competenze pro inclusione**, mentre il restante 31% pur non avendo questa tipologia di skills nel *background* ha comunque trovato lavoro. Tra chi invece non è stato inserito lavorativamente, solo nel *background* del 24% dei partecipanti era presente (ed è emerso) almeno un gruppo di conoscenze/competenze pro inclusione.

¹¹ Il dato sulla retribuzione media era disponibile per il 60% dei beneficiari inseriti. Il dato di contesto nazionale è stato stimato a partire dalla retribuzione media annua 2018 dei lavoratori extracomunitaria (€ 13.992).

¹² I dati sulla posizione professionale erano disponibili per il 52% dei beneficiari inseriti, mentre quelli sulla figura professionale per il 51%.

3.4 Il cambiamento generato: riflessioni sull'orientamento all'impatto

Come già specificato, con riferimento all'orizzonte temporale con cui tale analisi è stata condotta rispetto alle tempistiche delle attività progettuali, non è stato possibile realizzare una vera e propria valutazione di impatto; tuttavia, è comunque verosimile riflettere sulla **capacità trasformativa** del progetto e dare valore ad alcune **traiettorie di cambiamento** che hanno a che fare con il suo **orizzonte di lungo periodo** (cfr. box "Elementi di inatteso" e "Impatto" - *figura 2*).

La criticità nel cambio di soggetto erogatore di formazione che TDH ha dovuto fronteggiare di fatto si è trasformata in risorsa e ha permesso, come già evidenziato, di ottenere non solo risultati migliori rispetto a quanto pianificato inizialmente, ma anche di **sviluppare un'importante sinergia tra for profit e non profit nella creazione di soluzioni win-win nel campo dell'inserimento lavorativo dei migranti**, in linea con la terza *Dimensione di Valore* del progetto. L'apporto di *Mygrants* è stato fondamentale in termini sia di sostenibilità sia di replicabilità della soluzione proposta. A testimonianza del primo punto è possibile considerare:

- il **confronto tra il costo inizialmente ipotizzato** per la formazione e l'inserimento lavorativo (€ 1.168 per ognuna delle 45 persone che si intendeva inserire) **e quelle effettivo (€ 432 per ognuno dei/delle 106 beneficiari/e)**¹³;
- il fatto che **l'86% dei partecipanti al progetto è ancora attivo sull'app**.

L'**elemento digitale che caratterizza Mygrants** garantisce e risponde alla dimensione di **replicabilità della soluzione proposta**, aspetto centrale già di per sé nei progetti innovativi, divenuto ancora più fondamentale alla luce dell'esperienza connessa all'emergenza sanitaria relativa a COVID-19.

Il progetto ha inoltre contribuito a rispondere ai fabbisogni professionali del territorio generando occupazione. Come visibile in *figura 7* **più di una posizione high skilled su 4 mappata nella fase di analisi dei bisogni da parte di Mygrants è stata coperta dai/dalle partecipanti al progetto**. I **migliori risultati** in questo senso si osservano proprio **per le ricerche di personale più qualificato** a testimonianza dell'importanza di passare da una visione in cui la persona in condizione di vulnerabilità, in questo caso **il/la migrante**, è solo un portatore di bisogni ad una prospettiva maggiormente capacitante in cui, attraverso la valorizzazione delle sue attitudini e inclinazioni, il soggetto viene considerato nella sua **varietà e ricchezza di risorse e talenti da mettere a disposizione** - cfr. *Dimensione di Valore* n. 2 di progetto.

¹³ La prima stima è stata ottenuta sommando le voci di budget preventivo 1114 e 1117 e suddividendo per il target di beneficiari inseriti; mentre la seconda è ottenuta sommando le voci di budget consuntivo 1114, 1115, 1116 e 1117 e suddividendo per il n. di partecipanti realmente inseriti.

Fabbisogni occupazionali del territorio e creazione di occupazione all'interno del progetto

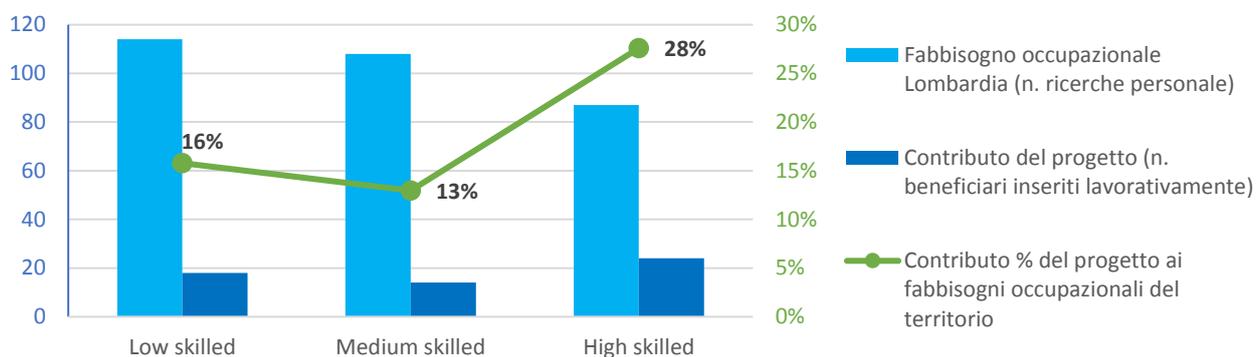


Fig. 7 – Il contributo del progetto ai fabbisogni occupazionali del territorio

Quest'ultimo elemento, come già accennato, costituisce la premessa per generare inclusione sociale e alimentare il livello di benessere, in termini di qualità delle vita, per i beneficiari diretti e la comunità di riferimento più in generale.

3.5 Il contributo agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 obiettivi (Sustainable Development Goals – SDGs), articolati in 169 Target, da raggiungere entro il 2030. Gli SDGs intendono **collegare il principio di sostenibilità con lo sviluppo economico, ambientale e sociale** e offrire un **quadro di valutazione dello stato di avanzamento** dei Paesi **rispetto agli impegni presi**. Per la prima volta nei framework globali di sviluppo sono state incluse anche questioni relative alla migrazione: anche per questo motivo **i risultati del progetto risultano ancora più importanti alla luce del contributo che può essere offerto al conseguimento di questo tipo di obiettivi** (figura 8).

GOAL	CONTRIBUTO SPECIFICO DEL PROGETTO	INDICATORI RILEVANTI
 <p>1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ</p>	Il progetto contribuisce ad assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i poveri e i vulnerabili, abbiano uguali diritti riguardo alle risorse economiche, così come l'accesso ai servizi di base, le risorse naturali e i servizi finanziari, tra cui la microfinanza (1.4).	1.180 euro è la retribuzione media delle persone inserite in azienda grazie al progetto. Più di un beneficiario su 3 guadagna tra i 900 e i 1.200 €, mentre più di un quarto ha uno stipendio tra i 1.200 e i 1.500 €.
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	Il progetto contribuisce a promuovere l'acquisizione, da parte di giovani e adulti, delle competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione (4.4). Nei casi in cui gli obiettivi di alfabetizzazione e abilità di calcolo non siano stati raggiunti, i percorsi Vesta offrono ai ragazzi e alle ragazze nel conseguimento di questi traguardi (4.6).	Grazie al progetto l' 86% dei partecipanti acquisisce conoscenze e competenze pro inclusione lavorativa e il 71% skill specifiche utili per il profilo professionale desiderato.
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	Il progetto contribuisce a promuovere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore (8.5), proteggendo i diritti del lavoro e promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario (8.8).	Grazie al progetto il 17% dei partecipanti trova un'occupazione , di tipo full time (39% dei beneficiari inseriti) o part time (61% degli inserimenti lavorativi). Più di una persona inserita su 4 ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato , più di due terzi hanno un contratto a termine. La retribuzione mensile è più elevata di quasi il 10% rispetto alla media nazionale dei cittadini extra UE.



Il progetto contribuisce a potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro (10.2) e a facilitare la migrazione ordinata, sicura, regolare e responsabile e la mobilità delle persone, anche attraverso l'attuazione di politiche migratorie programmate e ben gestite (10.7).



Il progetto incoraggia e promuove efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati (17.17).

Grazie al progetto il **74% dei partecipanti acquisisce conoscenze e competenze pro inclusione sociale** e nel 70% dei casi è emersa questa tipologia di competenza in quanto già presente nel background dei beneficiari.

Il progetto è stato realizzato grazie alla collaborazione con diversi livelli di **coinvolgimento di una platea eterogenea di soggetti: istituzioni pubbliche, ETS e soggetti for profit** (vedi *figura 2*).

Fig. 8– Il contributo del progetto "Borse lavoro per l'inclusione sociale dei giovani migranti" agli SDGs