



**Per un welfare collaborativo.
Aziende e Terzo Settore alle prese con un mondo
complesso e digitale per una coprogettazione di
pratiche sostenibili**

Valentino Santoni

Percorsi di Secondo Welfare

Webinar online, 15 ottobre 2025 | 16.00 - 17.30

Indice

- Il welfare di comunità
- Il welfare aziendale
- Oltre la normativa del welfare aziendale: la flessibilità organizzativa
- La diffusione del welfare aziendale
- Il welfare aziendale territoriale
- Collaborare per realizzare un progetto di welfare aziendale territoriale



Il welfare di comunità

Ricalibratura degli assetti di welfare ●

RIORGANIZZAZIONE ISTITUZIONALE

- ▶ **Riorganizzazione territoriale** comportando un processo di decentramento delle politiche e una governance multilivello
 - **livello sovranazionale** → crescente ruolo dell'Unione Europea
 - **livello subnazionale** → crescente ruolo regioni e enti locali

- ▶ **Riorganizzazione orizzontale** un maggiore coinvolgimento degli attori non pubblici, profit e *non profit*, nell'esercizio di funzioni pubbliche dando vita a diverse configurazioni.

Riorganizzazione territoriale ●

- ❖ *“sembra svilupparsi la convinzione che i governi locali conoscano meglio i bisogni della loro comunità, favoriscono una maggiore partecipazione, siano più ricettivi e più responsabili” [Dalla Porta 1999]*
- ❖ *“contesto locale come **luogo in cui vi sono depositate risorse che possono essere impiegate per far fronte ai problemi** di cui il territorio stesso è parte in causa, vedendo il suo bene più prezioso nelle reti d'azione territoriali” [Vicari Haddock e Moulaert 2009]*
- ❖ *“I territori pertanto non vengono più considerati come un mero contenitore all'interno del quale i fenomeni sociali hanno luogo bensì come una dimensione che contribuisce alla costruzione degli stessi” [Kazepov e Cefalo 2020]*

welfare di comunità che sempre più spesso sta vedendo la promozione di un modello variamente definito come **“di prossimità”, “di comunità”, “generativo”, “capacitante”**

Riorganizzazione orizzontale●

Nel 2001 viene introdotto nella nostra Costituzione il **Principio di Sussidiarietà**

L'articolo 118 comma 4 della Costituzione Italiana afferma che...

*“...Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, **singoli e associati**, per lo svolgimento di attività di **interesse generale**, sulla base del principio di sussidiarietà”*

L'amministrazione pubblica non fa un passo indietro, bensì favorisce l'iniziativa dei cittadini attivi attraverso **forme collaborative in un clima di fiducia e attraverso la condivisione di risorse e responsabilità**

Territori/comunità: laboratori di innovazione e secondo welfare •

Problemi sociali sempre più complessi e articolati

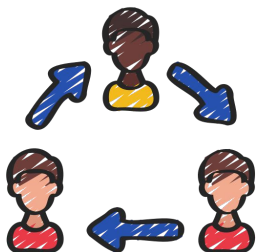
Welfare proattivo e anticipatorio (non solo *on demand*)

Promozione del benessere (non solo risposta a bisogni manifesti e prevenzione)

nessun soggetto
(pubblico o privato
che sia) può far fronte
a queste sfide da solo

Necessità di
co-costruire il welfare
nel quadro di un
modello di
“**governance
collaborativa**”
basato sulla
valorizzazione delle
“**reti di welfare e
di prossimità**”

Sistemi di welfare locali sempre più basati sulla
centralità della sinergia
fra “**primo**” e “**secondo**” welfare





Il welfare aziendale

Il welfare aziendale • Definizione

«Con l'espressione "welfare aziendale" si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale e per questo esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente»

Queste prestazioni sono guidate da due ragioni fondamentali:

- influenzare positivamente il **benessere** dell'individuo, aiutandolo a soddisfare un bisogno sociale primario (relativo cioè alla salute, all'occupazione, al reddito, al sostegno alla cura di familiari, ecc.)
- soddisfare la **collettività**, ovvero tutti i lavoratori o categorie di lavoratori, e non i singoli

La risposta ai bisogni sociali deve integrare l'azione pubblica a quella privata: aggregare le risorse non solo garantisce una maggior capacità di risposta ma diventa anche un modo per intercettare i bisogni prima che diventino domanda → **integrazione con il welfare pubblico**



Sussidiario al welfare pubblico



**Creazione di valore condiviso tra
tessuto produttivo e territori**

Il trattamento fiscale ●

Si tratta di azioni rivolte al **lavoratore dipendente**: lavoratore subordinato, ma anche percettore di redditi assimilati al lavoro subordinato (amministratori, tirocinanti...)

Dato che il Legislatore riconosce a tali azioni una “rilevanza sociale”, sono “**esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente**”

Quindi:

Al welfare aziendale sono legati vantaggi fiscali e previdenziali sia per i **lavoratori** sia per le **aziende**:

- **esclusione** dal reddito per il lavoratore (nessun contributo e no tassazione per il lavoratore; nessuna maturazione di istituti contrattuali, nessun contributo dovuto dal datore di lavoro)
- **deducibilità** dal reddito di impresa per il datore di lavoro (Art 95 del TUIR) (solo parziale quando è introdotto da un atto liberale: Art 100 del TUIR parla del 5x1.000).

Le fonti del welfare aziendale ●

Welfare aziendale

da **CCNL** si possono prevedere delle cifre da destinare alla normativa del welfare aziendale (es. CCNL Metalmeccanico)

dalla **contrattazione di secondo livello**:

- attraverso un contratto sottoscritto con i sindacati;
- attraverso un accordo sul Premio di Produttività (welfare di produttività)

On top e volontario (senza la partecipazione dei sindacati):

- attraverso un regolamento aziendale, vincolante per il datore di lavoro (non deve contenere clausole di “libera uscita” di applicazione discrezionale del regolamento)
- attraverso un atto liberale, non vincolante

Area di intervento	Prestazioni	Modalità di erogazione			Beneficiari		Limiti	Art. TUIR
		Versamenti	Rimborsi	Servizi, voucher e acquisto diretto del datore	Dipendenti	Familiari		
Previdenza complementare	Versamenti da parte di datore di lavoro e/o lavoratore a fondi pensione	•	-	-	•	•	Fino a 5.164,57 €/anno (esclusa eventuale somma del PdR)	51, c. 2, h (d.lgs. 252/2005)
Sanità integrativa	Versamenti a Fondi, Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale	•	-	-	•	•	Fino a 3.615,20 €/anno (esclusa eventuale somma del PdR)	51, c. 2, a
	Spese mediche (spese odontoiatriche, <i>check-up</i> , visite specialistiche, percorsi di supporto psicologico, etc.)	-	-	•	•	•	-	51, c. 2, f (quindi 100, c. 1)
Servizi all'infanzia e istruzione	Spese scolastiche (rette per asili, mense scolastiche, libri, università, borse di studio), <i>baby-sitting</i> , centri estivi e invernali, ludoteche, servizi aggiuntivi	-	•	•	-	•	-	51, c. 2, f bis
Assistenza familiare	Assistenza di familiari anziani e non autosufficienti	-	•	•	-	•	-	51, c. 2, f ter
	Assicurazioni <i>Long Term Care</i> e <i>Dread Disease</i>	•	-	-	•	-	-	51, c. 2, f quater

Area di intervento	Prestazioni	Modalità di erogazione			Beneficiari		Limiti	Art. TUIR
		Versamenti	Rimborsi	Servizi, voucher e acquisto diretto del datore	Dipendenti	Familiari		
Mutui e prestiti	Rimborso della quota per interessi passivi per mutui e prestiti	-	•	-	•	-	-	51, c. 4, b
Trasporto	Servizi collettivi di trasporto	-	-	•	•	-	-	51, c. 2, d
	Abbonamenti al trasporto pubblico	-	•	-	•	•	Per familiari si intendono solo coniuge e figli	51, c. 2, d bis
Cultura e tempo libero	Abbonamenti o ingressi a cinema, teatri, palestre, centri sportivi, impianti sciistici, spa, abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, viaggi, attività culturali (mostre, musei, biblioteche); corsi di formazione; badante e casa di riposo; visite specialistiche	-	-	•	•	•	-	51, c. 2, f (quindi 100, c. 1)
Fringe benefit	Beni e servizi in natura (buoni acquisto e buoni benzina, auto azienda, polizze assicurative, locazione di abitazione, beni prodotti dall'azienda)	-	-	•	•	-	Fino a 258,23 €/anno (Per il 2025 la soglia sale a 1.000 € per chi non ha figli e 2.000 € per chi ha figli)	51, c. 3



Oltre la normativa del welfare aziendale: la flessibilità organizzativa

La flessibilità organizzativa ●

La flessibilità può riguardare vari ambiti:

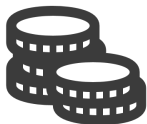
- l'orario (flessibilità in entrata e uscita; il lavoro ripartito / job sharing)
- i luoghi (smart working) → dipende fortemente dalle tecnologie a disposizione
- lunghezza (settimana corta)

Come per il welfare aziendale è essenziale fare “matching” tra le necessità dell'impresa e i bisogni dei lavoratori:

- è cruciale fare un'analisi dei problemi e delle criticità degli orari per le imprese (turni, piccolo lavoro, ecc)
- ed è importante valutare le richieste di lavoratori (bisogni) e i relativi vantaggi/svantaggi

Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro • 1

- **Maggiordomo aziendale e disbrigo pratiche quotidiane:** presenza di una o più persone all'interno dell'azienda che si occupano di svolgere pratiche della quotidianità per i dipendenti (mentre questi sono al lavoro), come: fare la spesa, pagare le bollette, fare piccole commissioni.
- **Smart working/lavoro agile:** quel lavoro che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, seguendo però gli orari previsti dal contratto di riferimento. Prevede l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali (il lavoratore può lavorare da casa, grazie alle nuove tecnologie digitali e informatiche).
- **Telelavoro:** possibilità di lavorare esclusivamente al di fuori dei locali aziendali attraverso l'ausilio di strumenti telematici e informatici.



Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro • 2

- **Flessibilità in entrata e in uscita:** possibilità, per il lavoratore, di iniziare e concludere l'orario lavorativo senza essere vincolato da orari fissi. Solitamente, la flessibilità in entrata e in uscita consiste nell'eliminazione del “badge” che indica le presenze (cartellino presenze) e nell'introduzione di “finestre” d'orario in cui è possibile iniziare e terminare l'attività lavorativa.
- **Banca del tempo o ferie/congedi solidali:** possibilità di “cedere” giornate (o ore) di ferie o congedo a colleghi che ne hanno bisogno.
- **Congedi e permessi (parentali e familiari) extra:** congedi e permessi non considerati obbligatori dalla legge. Ad esempio: l'astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.



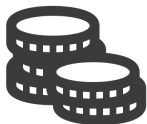
Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro ● 3

- **Settimana corta:** riorganizzazione dell'attività lavorativa in modo da “concentrare” l'orario lavorativo in meno giornate;
- **Banca delle ore:** istituto contrattuale che consente a lavoratori/trici di accantonare momentaneamente le ore di lavoro straordinario in un “conto” individuale per poterne poi usufruire al bisogno (NB: lasciare ai dipendenti la volontà di scegliere tra permessi e soldi);
- **Job sharing:** due o più lavoratori/trici che svolgono la stessa mansione e hanno la possibilità di organizzarsi in maniera autonoma;



Oltre il welfare aziendale ●

- **Sistemi di scontistica**
- **Diversity, equity and inclusion;**
- **Progetti rivolti alla parità di genere;**
- **Welfare Manager**
 - analisi dei bisogni
 - ascolto
 - orientamento (verso i vari servizi, public benefit, ecc)
- **Formazione** (extra rispetto a quella prevista dalla Legge): es. molestie, parità di genere, stili di vita e salute, ecc.
- **Comunicazione dei benefit e bonus pubblici**





La diffusione del welfare aziendale

La diffusione del welfare aziendale /1 ●

- La sua diffusione avviene sia su azione **unilaterale** dell'impresa (impossibile da quantificare) sia attraverso la **contrattazione**:
 - di primo livello: oltre 20 CCNL, circa 200mila imprese e più di 2,5 milioni di lavoratori/trici
 - di secondo livello: circa 1 accordo aziendale e territoriale su 3 prevede welfare.
- Tra i **servizi più utilizzati** da lavoratori/trici prevalgono:
 - *fringe benefit* e buoni pasto
 - formule rimborsuali (soprattutto per le spese scolastiche riguardanti figli/e)
 - attività ricreative e tempo libero
 - previdenza complementare e sanità integrativa.
- La stima del “**premio**” **welfare medio** è tra gli 800 euro e i 1.000 euro:
 - in media, ci sono differenze di importi sulla base della posizione lavorativa/contrattuale, ma il gap è inferiore rispetto alla differenza di retribuzione (es. tra operai, quadri e dirigenti).
- Oltre 3,5 miliardi di euro ogni anno di **risorse investite dalle aziende italiane** attraverso strumenti di welfare (stima Percorsi di Secondo Welfare).

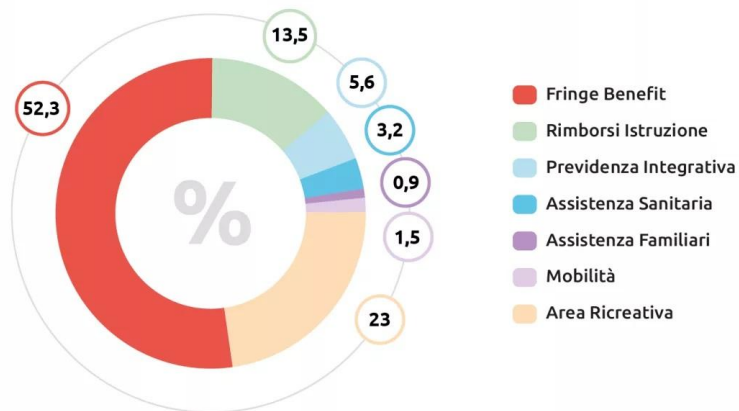
La diffusione del welfare aziendale /1 ●

- Persistono **differenze** nella possibilità di introdurre misure di welfare:
 - tra **grandi imprese** e **PMI**
 - tra **settori produttivi**
 - tra **territori**: sia di tipo socio-economico sia di *capacity building*.
- Rischio che il welfare aziendale accresca le **diseguaglianze** all'interno del mercato del lavoro.
- L'utilizzo che delle risorse per il welfare aziendale da parte di imprese e lavoratori/trici ha un impatto sociale limitato se riguarda prevalentemente:
 - **fringe benefit** e buoni spesa/acquisto
 - **piattaforme** digitali di welfare aziendale.
- Opportunità per migliorare il **clima** aziendale, ridurre il **turn over** e le **dimissioni**, aumentare l'**attrattività**. Le imprese che hanno piani di welfare aziendale hanno un **rendimento migliore nel corso degli anni** (incremento di fatturato e di redditività).

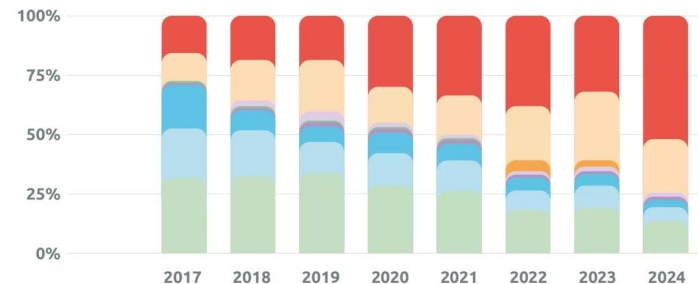
Welfare aziendale • Le scelte di lavoratori/trici /1

Dati dell'Osservatorio di Edenred, welfare presente soprattutto in **settore industriale e manifatturiero**; importo medio per dipendente **900 euro**

Flexible Benefit - Composizione della spesa 2024



Trend delle scelte di consumo in Welfare



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rimborsi Istruzione	31%	32%	34%	28%	26%	18%	20%	14%
Previdenza Integrativa	21%	19%	13%	14%	12%	8%	9%	6%
Assistenza Sanitaria	19%	9%	8%	9%	8%	5%	5%	3%
Assistenza Familiari	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Mutui e Prestiti	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	-
Mobilità	0%	3%	4%	2%	1%	2%	2%	2%
Buoni Carburante	-	-	-	-	-	5%	2%	-
Area Ricreativa	12%	17%	22%	15%	16%	22%	30%	23%
Fringe Benefit	16%	19%	18%	30%	34%	39%	32%	52%



Il welfare aziendale territoriale

Il welfare aziendale territoriale ●

Forma di welfare aziendale territoriale	Finalità delle iniziative	Strumenti per promuovere il WAT
Rete di domanda (incentrata sulle imprese)	Facilitare la diffusione delle pratiche di welfare nelle organizzazioni che - per dimensioni o per settore di appartenenza - hanno da sole più difficoltà a sviluppare piani di welfare aziendale	<ul style="list-style-type: none"> ● reti di impresa (contratti di rete o ATS/ATI) ● contrattazione di secondo livello e di distretto ● bilateralità e enti bilaterali
Rete di offerta (incentrata sui fornitori)	Coinvolgere la filiera dei fornitori locali e/o le attività commerciali del territorio	<ul style="list-style-type: none"> ● sistema di convenzioni con i fornitori locali <ul style="list-style-type: none"> ● piattaforma marketplace ● voucher welfare per coinvolgere i fornitori locali
Rete multi-attore (incentrata su una pluralità di attori diversi)	“Uscire” dall’impresa e coinvolgere una platea ampia di beneficiari (beneficiari extra-impresa)	<ul style="list-style-type: none"> ● tavoli multi-attore coordinati da una cabina di regia <ul style="list-style-type: none"> ● fondi territoriali

- Nasce dalla collaborazione tra il **Comune di Tradate**, provincia di Varese (Ufficio di Piano), le 14 cooperative accreditate con i servizi comunali e il Gruppo CGM.
- Per offrire ai **cittadini dell'Ambito Distrettuale di Tradate** una rete completa di **servizi di welfare**
- Rendendo fruibili ai cittadini del territorio i **servizi delle cooperative sociali locali** (servizi di welfare per la salute, il tempo libero, l'educazione, l'assistenza di persone anziane, il benessere e la gestione della famiglia, della casa e degli animali).
- Utilizzo della piattaforma **welfareX**, piattaforma digitale di CGMoving. Grazie alla piattaforma ognuno potrà accedere ai servizi in base della sua posizione economica e in base alle **“liste” comunali**: i servizi possono inoltre essere acquistati **“privatamente”**.
- Le **aziende** del territorio possono utilizzare questa piattaforma (con costi ridotti) per i loro piani di welfare aziendale.
- **Social point** con welfare manager

Tradate Welfare ●



- Progetto finanziato attraverso le **Reti Territoriali di Regione Lombardia**.
- Rete che coinvolge 18 Comuni della **Val Seriana**, l'Ambito Distrettuale della Val Seriana superiore e la Val di Scalve: in totale **42 enti locali** e circa **150.000 abitanti** potenzialmente coinvolti.
- Creazione di una **piattaforma** capace di **includere fra i fornitori di servizi anche i soggetti pubblici e del privato sociale**. Ad oggi sei organizzazioni aderiscono alla **rete di imprese** e utilizzano la piattaforma per i loro piani welfare.
- Formazione di **Welfare Community Manager**: professionisti che si occupano di rafforzare il rapporto tra i “nodi” della rete, mappare i servizi, dialogare con le aziende, ecc.
- Il progetto viene rafforzato nel 2020 con la creazione del sito <https://www.welfarebeatrice.it/>. Si tratta di un “**rafforzamento**” della **piattaforma**: questo portale consente a tutti i cittadini del territorio di conoscere l'offerta di servizi del territorio (non solo di welfare, ma anche percorsi di formazione, di orientamento, di counselling, ecc).

L'accordo territoriale dell'Alto Milanese ●



- Anche le **strutture pubbliche** che si occupano di servizi di natura sociale e sanitaria possono vedere nel welfare aziendale nuove traiettorie di sviluppo e finanziamento.
- Nell'Alto Milanese è stato realizzato un accordo territoriale firmato dai sindacati, Confindustria e Confartigianato e alcune Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST).
- Sono stati creati dei “**pacchetti**” di prestazioni dai costi contenuti (100/500 euro) che comprendono analisi del sangue di vario tipo e visite specialistiche (gastroenterologica, allergologica, dietologica, per la medicina sportiva, ecc.), sedute e terapie fisioterapiche, azioni di counselling, mediazione familiare, percorsi di sostegno psico-sociale, incontri e formazione per la genitorialità, psicoterapia, assistenza agli anziani, baby-sitting.
- In questo modo le imprese e i lavoratori/trici hanno una rete “sicura” in cui richiedere i servizi (e spendere i propri voucher welfare); le ASST hanno un ritorno economico; le parti sociali hanno nuove opportunità per dialogare e confrontarsi.

I fringe benefit per il territorio ●

- Ci sono poi iniziative e interventi di welfare aziendale territoriale che possono nascere anche grazie ai **fringe benefit** (quindi voucher e welfare card).
- Un esempio è il progetto realizzato dal Distretto della Bassa Romagna, in provincia di Ravenna, chiamato “Fate i buoni”. Grazie ai **Buoni TreCuori**, è stata individuata una rete di attività convenzionate: all’interno di questa rete i lavoratori/trici possono spendere i buoni forniti dalle loro imprese.
- Si tratta di **attività e servizi di prossimità** e non appartenenti alla grande distribuzione: piccole attività commerciali (mercerie, fiorai, panetterie, macellerie, edicole), artigianali (parrucchiere, estetista, idraulici) e professionali (commercialisti, avvocati), oltre che cooperative sociali.
- Lo stesso logica può essere utilizzata con altri strumenti, come l'app **OlliPay**. Si tratta di un'app che ha lo stesso funzionamento di Satispay ma per i **fringe benefit**. In questo modo le risorse dei **fringe benefit** sono veicolate all’interno del territorio - anche in piccolissime attività commerciali - e generano un circuito virtuoso



Il bando di Regione Veneto

Well-Fare - Il welfare che connette ●

- Bando “**Well-Fare - Il welfare che connette. Reti territoriali per il welfare aziendale**” di Regione Veneto: DGR 1102 del 15 settembre 2025 → scade a 45 giorni dalla pubblicazione
- Interventi per promuovere modelli innovativi di **welfare aziendale e interaziendale**, rafforzando le reti territoriali tra imprese, enti pubblici e Terzo Settore a beneficio dei lavoratori e delle comunità locali.
- L’iniziativa promuove un modello innovativo di welfare che valorizza il ruolo delle imprese come motore di benessere e di corresponsabilità sociale nei territori.
- L’obiettivo è sostenere lavoratori e famiglie con **servizi accessibili e reti collaborative**, generando capitale sociale e nuove opportunità di inclusione e sviluppo sostenibile.
- L’iniziativa è finanziata dal PR Veneto FSE+ 2021-2027 con un investimento di **5 milioni di euro**.

Well-Fare - Il welfare che connette ●

- **La prima macro-fase "Costruzione della rete di welfare"**. Essa si propone di avviare o consolidare reti locali in grado di aggregare in modo strutturato i principali attori del territorio: imprese, enti del Terzo Settore, istituzioni pubbliche, rappresentanze dei lavoratori, associazioni di categoria e cittadini.
 - prevede l'attivazione di interventi rivolti alla cittadinanza, finalizzati a sensibilizzare l'opinione pubblica sul valore del welfare aziendale e di comunità, e a raccogliere suggestioni, proposte e bisogni reali.
- **La seconda macro-fase "Interventi di welfare (inter)aziendale"**. È dedicata alla costruzione e attuazione di piani di welfare aziendali e/o interaziendali.
 - accompagnare le imprese in un percorso di analisi strategica, analisi dei bisogni, progettazione partecipata e implementazione di misure di welfare innovative, sostenibili e coerenti con il proprio contesto organizzativo

Collaborare per realizzare un progetto di welfare aziendale territoriale

Welfare aziendale territoriale • I punti cardine

La Creazione della rete territoriale di fornitori di servizi (rete di offerta)

- garantire loro un sistema di convezioni “di favore” (con convenzioni al di sotto di quelle di mercato);
- garantire sistemi di pagamento coerenti con la normativa e facili da utilizzare
 - piattaforma welfare; voucher; app o card (per i fringe benefit);

Favorire l'integrazione con i servizi di welfare del territorio

- ad esempio nel campo della mobilità e del trasporto pubblico locale;
- oppure collaborando con un'azienda ospedaliera che definisce un pacchetto di servizi per i dipendenti delle imprese;

Welfare aziendale territoriale • I punti cardine

Promozione di collaborazioni e reti tra le imprese del territorio (rete di domanda)

- favorire la promozione di accordi e collaborazione tra le imprese:
 - accordi territoriali e contratti di secondo livello territoriale
 - accordi di rete tra imprese
 - ATI o ATS (Alleanze Temporanee di Imprese o di Scopo)
- è cruciale avere un soggetto che funga da “collante” e da cabina di regia della rete;

Coinvolgimento degli stakeholder del territorio e definizione di un sistema di governance interno alle reti

- I soggetti coinvolti potrebbero essere diversi e potrebbero avere vesti differenti (fornitori, promotori, finanziatori, ecc.): associazioni datoriali, sindacati, Ente locale (Comune o provincia), Università o Istituti superiori locali, Terzo Settore (cooperative sociali o associazioni), Azienda Ospedaliera / Consorzio dei servizi, altre reti o progetti locali;

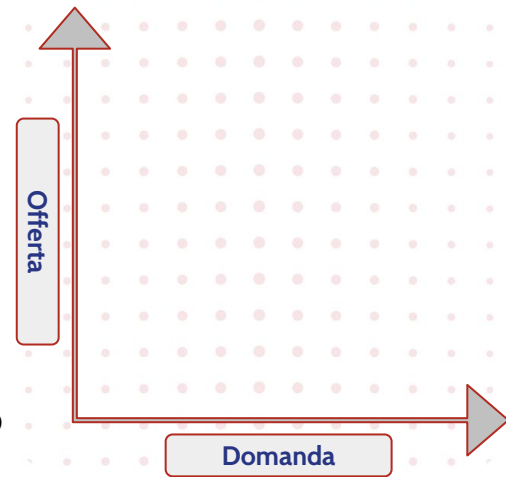
Welfare aziendale territoriale • I punti cardine

Coinvolgimento di lavoratori/trici e comunicazione (interna ed esterna)

- azioni rivolte al coinvolgimento diretto e alla sensibilizzazione di imprese e lavoratori/trici;
- attività di comunicazione e coinvolgimento dovrebbero essere rivolte anche agli esercenti e alle attività locali;

Progetti di WAT “sostenibili” ●

- Per funzionare ed essere sostenibile un intervento/progetto di welfare aziendale territoriale deve lavorare sull'**interazione tra domanda e offerta**:
 - **domanda**: coinvolgere le imprese del territorio e lavorare con loro (analisi dei bisogni, comunicazione del piano di welfare e/o del progetto, rendicontazione e monitoraggio dell'intervento);
 - **offerta**: mappare e lavorare con i fornitori del territorio (analisi del contesto, individuazione dei servizi coerenti con la normativa, creazione delle “schede servizio”).
- In una rete (o progetto) territoriale, le organizzazioni sono chiamate a lavorare su domanda e offerta. Nel farlo dovranno essere supportate e coordinate da figure di collegamento tra imprese e territorio (es. **Welfare Manager/Specialist**).



Progetti di WAT “sostenibili” ●

- **Lavorare sull’offerta (di servizi di welfare)**

Per quanto riguarda l’offerta di servizi del territorio, è fondamentale realizzare una chiara **analisi del contesto e delle risorse del territorio**. In altre parole è necessario avere una **mappatura** dei possibili fornitori dei servizi e, ovviamente, dei singoli servizi.

L’obiettivo deve essere quello di avere una mappatura dettagliata, facendo però attenzione a quelli che sono i **vincoli previsti dalla normativa** sul welfare aziendale (es. rimborsi e prestazioni “sociali”).

Progetti di WAT “sostenibili” ●

- **Lavorare sulla domanda (imprese e lavoratori/trici)**
- 1. Individuazione degli enti che possono **coinvolgere e “attrarre” le imprese** (es. associazioni di categoria, Federmanager, Fondazioni, ecc)
- 2. **Prende il via il lavoro con le imprese**
 - a. comprensione del contesto (obiettivi dell’azienda, piano di welfare già in atto, possibile investimento ulteriore dell’azienda, possibile finanziamento, ecc)
 - b. analisi dei bisogni
 - c. supporto nell’individuazione del servizio coerente con i bisogni emersi
- 3. **L’azienda** (con un eventuale figura di supporto, come il Welfare Manager) **si interfaccia con il fornitore** o i fornitori di servizi del territorio per costruire un progetto “su misura”

Progetti di WAT “sostenibili” ●

- Parliamo quindi di **progetti costruiti “su misura”**, in base alle esigenze dell’impresa e dei lavoratori/trici:
 - da un lato ci possono essere servizi/attività già impostate dall’ente, per cui è sufficiente “riservare” dei posti per i dipendenti delle imprese (es. centri estivi; servizio di supporto psicologico, supporto nell’individuazione della badante);
 - dall’altro, per alcuni servizi è necessario realizzare degli interventi “su misura” (es. asilo nido; servizio di assistenza domiciliare anziani e disabili).
- È fondamentale il ruolo delle **figure di “connessione”** (Welfare Manager) tra imprese e fornitori → ma la rete deve essere reattiva:
 - nell’individuare le imprese interessate;
 - nel mappare (prima) e nel progettare (poi) i servizi.
- Se l’azienda ha già una piattaforma di welfare → **non è detto che il progetto vada in sostituzione della piattaforma welfare dell’impresa** → può essere un’integrazione

Restiamo in contatto!



Weekly Newsletter

Tre leve per [innovare il welfare locale](#), le cause della [crisi di fertilità in Italia](#) nel mondo, una [Comunità di pratica](#) per accompagnare la transizione digitale di profit, l'esperienza della [povertà alimentare](#) tra gli adolescenti, lo schema 9 del [Modello 231](#), le [pratiche socio-ambientali](#) nate a Seveso. Per chiudere [rass](#) [stampa](#), [pillole](#) e la nostra [agenda](#) aggiornata. Buona lettura!

Storie e punti di vista



Conoscere, realizzare e ideare

Sono le tre leve per innovare il welfare locale secondo Franca Maino. Un nuovo paradigma per affrontare le sfide che interessano il sistema sociale italiano.



Le vere ragioni della crisi di fertilità

Un rapporto dell'ONU analizza la situazione della libertà riproduttiva grazie a un'indagine in 14 Paesi. Paolo Riva ha parlato con la demografa Agnese V...



Non autosufficienza: una Guida alla riforma

L'ha realizzata il Patto per un Nuovo Welfare per favorire la conoscenza della Legge Delega, di non facile leggibilità, e incentivare il dibattito sul tema.



Banco Alimentare: 20 anni di Siticibo

Il programma di recupero di alimenti

Grazie per l'attenzione!

valentino.santoni@secondowelfare.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Sede legale

Via Melchiorre Gioia, 82
20125, Milano

Sede istituzionale

Dip.to di Scienze Sociali e Politiche
Università degli Studi di Milano
Via Conservatorio, 7
20122 Milano



www.secondowelfare.it



info@secondowelfare.it



#SecondoWelfare #2W

