

SCHEDA PROGETTO

(A CURA DEL SOGGETTO CAPOFILA)

PARTE A

PRESENTAZIONE COMPLESSIVA DEL PROGETTO E DELLA RETE / PARTENARIATO

1. TITOLO DEL PROGETTO (PER ESTESO ED ACRONIMO): Terzo tempo! il tempo del welfare e della salute: strategie per lo sviluppo di azioni inerenti il welfare aziendale, la conciliazione tempo famiglia tempo lavoro e la salute in piccole e micro imprese del territorio del Canturino, Marianese e Lomazzese Terzo tempo! il tempo del welfare e della salute

2. ENTE CAPOFILA DEL PROGETTO (responsabile dell'attuazione del progetto): IRAISE S.R.L.

3. COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE DEL PARTENARIATO/RETE:

Elencare i partner e illustrare le caratteristiche del partenariato, evidenziare le motivazioni che giustificano la scelta dei partner, e descrivere le modalità previste per la costituzione del partenariato/rete. Descrivere la rappresentatività di ogni partner con riferimento alle azioni di progetto e all'esperienza pregressa in tale ambito, e la complementarietà e integrazione delle competenze ed esperienze offerte dal partenariato nel suo complesso per la buona riuscita del progetto.

La conoscenza tra i partner è nata in quanto sostenitori di un'esperienza sociale e sportiva, nel territorio di Cermenate. Ciò ha fatto sì che aziende e organizzazioni no profit iniziassero a collaborare con l'attivazione di piccoli progetti di welfare, sostenibilità e di salute (regalistica solidale, volontariato aziendale, iniziative di conciliazione a favore dei minori, camp estivi, ecc.), mettendo a frutto la "logica di squadra" generatasi. La collaborazione di cui sopra ha riguardato anche grosse aziende del territorio e molte altre piccole imprese. L'intento è di ampliare la rete delle aziende (nel target del bando) in corso d'opera di progetto. Da qui nasce l'idea di generare un partenariato per sviluppare iniziative di welfare e promozione della salute strutturate. Gli enti hanno sede in 4 ambiti diversi (Lomazzese, Canturino, Olgiatese e Marianese). Le aziende vantano 109 dipendenti in totali (un'assunzione da settembre), di cui 80 donne, 51 dipendenti con figli. Sono 8 i figli dei lavoratori con disabilità grave. Sono 79 i figli totali dei lavoratori, così divisi: anni 0/4 n 12; 5/10 n 22; 11/13 n 10; 14/18 n 9; oltre i 18 n 11. Alcune di queste, le profit, hanno già avuto esperienza di collaborazione in occasione del convenzionamento di un centro estivo. Due hanno già collaborato con la cooperativa la Penna Nera e tutte con la pallacanestro Cermenate e la cooperativa sociale Luda. Plink e IRaise hanno collaborato, nell'ambito del perimetro delle iniziative oggetto del bando, con Comocuore e Cri Lomazzo. Pallacanestro Cermenate con Comocuore. STT con CRI Lomazzo; Binda con IRaise. Rilevante il ruolo di Azienda speciale consortile Galliano che, pur non aderendo al progetto Work synergy with life, intende favorire lo sviluppo di collaborazioni tra aziende e no profit al fine di generare occasioni di condivisione, salute e coesione tra i membri della comunità territoriale. Il capofila, pur essendo azienda di piccole dimensioni, sviluppa da anni supporti alle imprese in merito al welfare ed alla sostenibilità, ha competenza circa la gestione delle rendicontazioni di bandi, il titolare è stato responsabile di un progetto conciliazione attivato anni fa dal Consorzio dei servizi sociali dell'Olgiatese, pertanto ha conoscenza della tematica e dei processi da gestire in caso di ottenimento del finanziamento. Le aziende coinvolte hanno tutte in essere iniziative di responsabilità sociale e di welfare per i propri dipendenti, in particolare Plink ha una visione innovativa circa il welfare (tanto da mettere a disposizione dei lavoratori iniziative per la cultura, per il benessere, ecc.). L'intenzione dei partner è quella di sviluppare nuove iniziative, incrementando le strategie di conciliazione in aggiunta a quelle di welfare in senso lato, e di strutturare esperienze occasionali mettendole a sistema. I partner, che già si conoscevano ante progettazione per il bando regionale, hanno dato vita, in fase di progettazione per il bando regionale, a think tank laboratoriali nei quali sono emerse le esigenze di welfare, conciliazione e salute delle singole imprese ed il punto di vista in merito delle altre organizzazioni partner, ma anche esigenze condivise, comuni a tutti. La finalità dichiarata è che si formi un polo "responsabile" che valorizzi il capitale umano e si fondi sulla collaborazione in squadra.

Si ricorda che la presente iniziativa è rivolta a partenariati pubblico-privati composti da almeno **quattro enti, di cui due devono obbligatoriamente essere una micro e/o piccola impresa iscritte alla CCIAA** ai sensi del punto A.3 del Bando. In caso la sede legale non fosse in Lombardia la micro/piccola impresa deve avere almeno una sede operativa attiva in Lombardia dove svolgere le attività previste dal progetto ma **in tal caso non può svolgere il ruolo di capofila.**

ENTI PARTNER

Partner effettivi (ragione sociale)	Codice fiscale	Rappresentante legale	Natura giuridica	Sede operativa
IRAISE S.R.L.	03640240135	GIANLUCA RUMI RMUGLC70E21B639M		Cermenate (Como)
Penna Nera Società Cooperativa Sociale Onlus	01572490132	Adalberto Mosca MSCDBR51D26E951Z	Società cooperativa sociale - 1.4.30	Mariano Comense (Como)

LUDA s.c.s	03862450131	Giorgia Monti MNTGRG92C64E951I	Società cooperativa sociale - 1.4.30	Ceremate (Como)
Sagapao Srl	03580030132	Fernando Carioni CRNFNN73L03C933O	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Vertemate con Minoprio (Como)
PROFESSIONAL LINK SRL	02375910136	Andrea Ferlin FRLNDR67M30F205I	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Ceremate (Como)
Azienda speciale consortile Galliano	03675270130	Gianpaolo Folcio FLCGPL58H19D416H	Azienda speciale ai sensi del t.u. 267/2000 - 1.6.20	Cantù (Como)
Carrozzeria Costa Antonio e c. snc	02108670130	Federico Costa CSTFRC70T09B639O	Società in nome collettivo - 1.2.20	Rovellasca (Como)
Associazione Gianmario Beretta per la Lotta con l'Infarto-Comocuore ONLUS	01575640139	Giovanni Ferrari FRRGNN40M18A7V4P	Associazione non riconosciuta - 1.8.10	Como (Como)
ASD Virtus pallacanestro Ceremate	01552090134	Maurizio Ostini STNMRZ55D09C933T	Associazione non riconosciuta - 1.8.10	Ceremate (Como)
STT S.A.S. DI FABRIZIO GARONE & C	02872330135	Fabrizio Garone GRNFRZ58E15C933L	Società in accomandita semplice - 1.2.30	Fenegrò (Como)
Croce Rossa Lomazzo	03492810134	Paolo Rusconi RSCPLA74A12I441V	Associazione riconosciuta - 1.7.10	Lomazzo (Como)
G. Binda srl	02819240132	Michele Binda RMUGLC70E21B639M	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Villa Guardia (Como)

4. DURATA DEL PROGETTO Il progetto avrà durata 12 mesi. La conoscenza già in corso tra i partner e le occasioni laboratoriali attivate in fase di progettazione (think tank) ha consentito di aver già individuato un linguaggio e riferimenti comuni, un quadro delle esigenze dei singoli e delle esigenze condivise, tanto da garantire l'adeguata efficienza. Ciò fa anticipare che i risultati possano essere ottenuti in 12 mesi.

PARTE B

PROPOSTA PROGETTUALE

1. CONTESTO PROGETTUALE

Presentare la struttura generale del progetto descrivendone, in un elenco puntato, analisi del contesto e degli eventuali bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie (se già rilevati), gli obiettivi (cambiamenti), i risultati attesi (benefici in favore dei singoli destinatari e del sistema) e le principali realizzazioni (output)

- **Analisi del contesto:** l'intervento coinvolge partner appartenenti a tre ambiti territoriali. Il Canturino, 73.018 abitanti, 13% under 14 e 23% over 65; il Marianese, 58.318 ab., 19.6% minorenni e 21.7% over 65; il Lomazzese, 103.000 ab., 19,11 % minorenni e 21,1% over 65; Olgiate 89.970 ab. 16,79 minori. Significativa la decrescita delle nascite dal 2015 e la crescita della popolazione over 65 (dato rilevato da ASCI Lomazzo). Il tasso di natalità scende da 8.4 a 6.7 dal 2015. Questi sono i dati sui quali hanno riflettuto gli imprenditori nei Think tank di analisi delle esigenze, incrociando i dati stessi con il fenomeno attuale di reperimento di risorse umane. L'assunto è stato: le donne sono un valore per il lavoro e se ne deve mettere i genitori nella condizione di star bene e di meglio gestire i carichi di lavoro. A partire da questo dato, sono stati messi a disposizione dei partner i 4 piani di zona del territorio di competenza. Nessuno pone come ob. strategico lo sviluppo di politiche di conciliazione e welfare, tre ambiti aderiscono al progetto WSL e uno no, tuttavia pare un' "adesione di forma", cit. di un imprenditore. Dunque la prima esigenza di sistema è stata il fare squadra e cultura circa la conciliazione ed il welfare e di strutturare un sistema di collaborazione che favorisca il lavoro di risorse che devono anche gestire carichi di lavoro e per i quali si vogliono scongiurare problematiche di salute. Nello specifico i partner con soggetti destinatari vantano 109 lavoratori, dei quali 50 donne, dei quali 51 con 79 figli, di cui 8 con disabilità. 45 lavoratori si stanno occupando della gestione di altri familiari es. genitori anziani. Con un questionario, il cui format è frutto di una semplificazione dello strumento di survey elaborato da progetto WSL, rilevano come strategico il supporto economico per i servizi di conciliazione e la gestione dell'emergenza, la mancanza di informazioni in merito alle opportunità offerte dal territorio, spese che si concentrano in merito ai servizi per l'infanzia e le attività ricreative (meno prescuola e doposcuola); l'importanza di supporti per i figli in difficoltà circa l'apprendimento di metodi di studio; il peggioramento della situazione generatasi con il post Covid. I referenti dei partner, oltre alle esigenze macro di cui sopra, riportano nei think tank e con protocolli di intervista strutturati, esigenze legati al "far star bene i lavoratori, se sta bene lavora bene, facciamo squadra", cit. imprenditore 06/22,

all'accompagnamento di lavoratori fragili affinché trovino un'adeguata collocazione, l'interesse a sviluppare strategie strutturate di welfare, dei ruoli aziendali preparati ad affrontare esigenze di welfare e conciliazione. - obiettivi: generare una squadra di imprese ed enti, competenze e conoscenze, nei diversi ruoli aziendali, necessarie ad implementare strategie di welfare - risultati attesi: maggior collaborazione e scambio di buone prassi tra partner, generare collaborazione con le no profit del territorio, anticipazione preventiva inerenti i rischi della salute, maggior tempo a disposizione per gestione carichi famigliari, maggior accesso ai servizi grazie a maggior conoscenza e a contributo economico, miglior tenuta al lavoro in particolare di donne, attenzione e policy sulla conciliazione come plus per attirare risorse; maggior benessere in lavoratori fragili e colleghi attraverso una collocazione di ruolo e prassi di collaborazione più puntuale - output: mappa opportunità territoriali, > adesioni rete WSL; > adesioni programma WHP; buone prassi di collaborazione; inserimento in itinere nuovi partner; servizio educativo estivo e spazio studio interaziendale; dopo la fase di start up garantita dal bando, definizione di un quadro di interventi di welfare e conciliazione a carico dei partner post progetto Terzo tempo; > sviluppo di strategie di responsabilità sociale nelle aziende, aventi a che fare con welfare e conciliazione; > permanenza presso servizi conc

2. DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELLE ATTIVITA' PREVISTE

2.1 Descrizione dettagliata delle attività e degli interventi previsti

Per ciascuna attività si chiede di indicare la tipologia ed il numero di destinatari a cui ci si rivolge. I destinatari delle azioni progettuali sono dipendenti e le loro famiglie delle micro e piccole imprese coinvolte che hanno almeno una sede operativa attiva nel territorio di svolgimento del progetto. Indicare la tipologia di destinatari finali del progetto motivandoli anche sulla base di quanto descritto al punto 1.

Indicare la tipologia di intervento (anche più di una tipologia):

A) Attivazione di una rete di imprese per lo sviluppo del welfare di conciliazione (tale attività è complementare alle azioni sottoelencate. Pertanto, non sarà possibile indicare solo questa attività); B) Accesso ai servizi di conciliazione per le responsabilità di cura e assistenza; C) Time Saving; F) Area di supporto ai dipendenti; G) Interventi di flessibilità aziendale e forme di coworking

Intervento A) Attivazione di una rete di imprese per lo sviluppo del welfare di conciliazione

1	Intervento A)
Titolo attività	<i>Welfare community maker - rete</i>
Codice identificativo azione (esempio A.1)	A1
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>Coordinamento generale del progetto ,gestione della squadra dei partner, monitoraggio e rendicontazione. Rapporti con i partner, con uffici di piano territoriali e con ATS. Rilevazione continua delle esigenze, estensione della rete delle aziende partecipanti. Raccordo con progetto WSL. Ruolo di garanzia circa la gestione di processi in funzione di un obiettivo condiviso. L'azione è inedita nella rete dei partner.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>Per tutti i 12 mesi di progetto</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo : promuovere una cultura di squadra tra partner in merito alle strategie di welfare, conciliazione e salute; promuovere competenze utili alla gestione di strategi di welfare, conciliazione e salute a lungo termine (non estemporanee); promuovere una cultura della conciliazione tempo famiglia e tempo lavoro presso gli uffici di piano; favorire la collaborazione tra profit e no profit del territorio; generare un quadro condiviso di buone prassi tra imprese. Risultato atteso: scambio di buone prassi tra partner; adozione di strategie di conciliazione presso gli enti pubblici e le associazione di categoria; tenuta della squadra non in una logica di portatori di interessi dei singoli ma in funzione di esigenze condivise di corresponsabilizzazione</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>1 psicologo esperto di strategie di welfare e conciliazione</i>
Ore di servizio totali	<i>130 ore psicologo; 110 ore di partecipazione referenti dei partner in cabina di regia, raccordi ecc. (voce di costo non imputata al progetto)</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>IRaise come ente gestore del coordinamento e della rete; tutti i partner come partecipanti della squadra Budget: euro 5.200</i>

Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	11 referenti delle organizzazioni partner; destinatari indiretti la squadra dei 109 lavoratori
---	--

2

Intervento A)

Titolo attività	Welfare community maker - community
Codice identificativo azione (esempio A.1)	A2
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	Mappatura dei servizi di conciliazione e di realtà che mettono a disposizione servizi di welfare e di promozione della salute, in raccordo con quanto già rilevato ed a beneficio (fornendo dati ed info) del progetto WSL - Consorzio erbese servizi alla persona. Creazione di una community digitale (con supporto di social network) tra lavoratori volta a generare scambi di informazioni, buone prassi ma anche (soprattutto, come valore aggiunto ed aspetto innovativo) che possa generare attivazioni responsabili tra lavoratori stessi (mutuo aiuto, scambi, disponibilità in caso di difficoltà, ecc.) provenienti anche da aziende diverse. Il consulente avrà anche il ruolo di governare la community affinché ne venga fatto un uso responsabile coerente con gli obiettivi del progetto (non polemico, generalista, divulgativo vs informativo e volto alla condivisione). La community sarà anche una lente di ingrandimento sulle esigenze in continua evoluzione e cambiamento. L'azione verrà lasciata via via in gestione ai ruoli formati in azione F1. L'azione è inedita e non presente nella rete dei partner.
Tempistica di realizzazione	Dal 2° al 12° mese di progetto
Obiettivo specifico e risultato atteso	Obiettivo: favorire i processi di co partecipazione e co responsabilizzazione; aumentare al conoscenza circa i servizi esistenti. Risultati: mappa dei servizi di conciliazione, welfare e salute; messa a disposizione di imprenditori e lavoratori; aumento di scambi di informazioni; aumento di collaborazioni e scambi di beni e favori (es trasporto, abbigliamento sportivo non più in uso, ecc.)
N° e tipologia di personale impiegato	1 consulente junior operante nell'ambito del welfare e delle misure di conciliazione
Ore di servizio totali	100
Partner coinvolti e budget ipotizzato	Tutti i partner. Budget: euro 4.375 inclusi euro 1.500 di materiale per la comunicazione
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	Tutti i 109 lavoratori delle aziende partner

3

Intervento A)

Titolo attività	Welfare community maker - coach
Codice identificativo azione (esempio A.1)	A3
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	Formazione dei ruoli di governo e management dei partner, sia profit che no profit, al fine di incrementare le conoscenze e le competenze utili a sviluppare piani di conciliazione, welfare e salute, duraturi e non estemporanei. La formazione avrà anche lo scopo di condividere i caposaldo delle strategie di sostenibilità e di salute (WHP) che contemplino iniziative di welfare e conciliazione. 2 percorsi di formazione di 8 ore, rivolti a ruoli gestori e titolari primo corso e ruoli operativi, secondo corso (formandi poi impiegati in strategia F1, si veda oltre). Alla formazione si aggiungerà la possibilità di beneficiare di 24 ore di coaching per le aziende che volessero approfondire le esigenze

e sviluppare strategie specifiche con il supporto di un esperto .
L'iniziativa è inedita e non presente nella rete dei partner.

Tempistica di realizzazione Dal 2° al 10° mese di progetto

Obiettivo specifico e risultato atteso Obiettivo: offrire strumenti e strategie pragmatiche al fine di sviluppare piani di welfare, conciliazione e salute che siano coerenti con le esigenze rilevate dai lavoratori. Generare un linguaggio comune. Risultati: elaborazione quadro delle buone prassi applicative, scambio di buone prassi applicative, generazione di iniziative inedite ed autonome di welfare, conciliazione e salute, gestite in modo competente e coerenti con gli obiettivi di crescita aziendali, che vadano oltre ed in aggiunta alle strategie ed azioni del progetto Terzo tempo; introduzione di ruoli stabili e preparati presso le aziende dedicati al tema conciliazione e welfare (Intervento F1)

N° e tipologia di personale impiegato 1 formatore esperto in welfare, conciliazione e salute in azienda

Ore di servizio totali 40 ore formatore e coach; stima di 124 ore di formandi partecipanti ai corsi e coach considerando la presenza di ruoli volontari ed eventuali assenze

Partner coinvolti e budget ipotizzato Tutti. Budget: euro 3.200 formatore; euro 4.000 costo medio a copertura risorse partecipazione formandi

Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti) 11 referenti, management, ruoli gestori partner; 15 ruoli operativi aziende partner

Intervento B) Accesso ai servizi di conciliazione per le responsabilità di cura e assistenza

1

Intervento B

Titolo attività Welfare fund

Codice identificativo azione (esempio B.1) B1

Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete) Costituzione di un fondo di sostenibilità volto ad offrire ai 109 dipendenti che ne dovessero far richiesta risorse utili a contribuire alla sostenibilità delle spese di servizi di conciliazione, rivolti in particolare a minori ma anche a famigliari anziani . Lo strumento sarà quello del voucher con un valore variabile da euro 100 a euro 500. Un coordinatore di azione, il ruolo formato ed attivato in strategia F1, governerà l'allocazione delle risorse e la rilevazione delle esigenze specifiche. A seguito di rilevazione puntuale, il lavoratore qualificherà l'esigenza al referente aziendale (si veda oltre altre linee di intervento). Il referente in accordo con l'amministrazione dell'azienda erogherà il contributo. Il referente aziendale si occuperà di gestire i giustificativi di spesa. L'azione si raccorda con l'azione A2. Verrà elaborato un regolamento condiviso tra partner affinché si possa generare una policy di erogazione di contributi comune. Il contributo avrà funzione di innesco in particolare per i lavoratori che non hanno mai fruito di servizi di conciliazione. L'azione è inedita e non attiva nella rete dei partner.

Tempistica di realizzazione Dal 4° al 11° mese di progetto

Obiettivo specifico e risultato atteso Obiettivo: favorire l'accesso e la sostenibilità a servizi di conciliazione. Risultato: maggior continuità di accesso ai servizi. Minor carico di preoccupazione dei lavoratori circa la sostenibilità di servizi di conciliazione. Utilizzo di servizi di conciliazione da lavoratori che non avevano mai fruito prima dei servizi stessi.

N° e tipologia di personale impiegato 1 coordinatore di azione (coordinatore anche di azione Welfare service, B2 e formato nel ruolo in F1)

Ore di servizio totali 40 coordinatore (ore risorse interne si veda linea intervento G1)

Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Tutti. Budget: 23.000 fondo sostenibilità, costo coordinatore imputato in azione F1</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<i>I destinatari diretti saranno i famigliari dei lavoratori: 57 lavoratori per esigenze di conciliazione legate a figli minori 6 lavoratori per esigenze di conciliazione legate a figli con disabilità 29 lavoratori per esigenze di conciliazione legate a famigliari anziani</i>

2

Intervento B

Titolo attività	<i>Welfare service</i>
Codice identificativo azione (esempio B.1)	<i>B2</i>
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>Considerata la particolare esigenza emersa durante i think tank con i partner e dai questionari di rilevazione, ossia da un lato di supportare i figli dei lavoratori tramite uno spazio compiti / doposcuola che favorisse l'apprendimento di un metodo di studio, dunque configurato in una logica generativa di competenze e non assistenziale, e dall'altro di pensare a servizi educativi ricreativi nel periodo estivo che andassero incontro a bisogni di estensione di orario, si è pensata all'attivazione, in collaborazione con il partner LUDA, di uno spazio compiti interaziendale e di un centro estivo interaziendale. Il primo prevede 60 accessoi di tre ore divisi in due fasce di età. Il centro estivo prevede 22 giornate di attivazione di 10 ore (presenza massima del minore 8 ore tuttavia distribuite su un orario ampio, esteso rispetto alle altre proposte ricreative del territorio). L'iniziativa è inedita nell'ambito della rete dei partner.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>Dal 6° al 11 mese di progetto</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo: favorire l'autonomia circa l'apprendimento dei figli di lavoratori tramite un servizio di conciliazione qualificato; offrire un'opportunità educativa in sicurezza in periodo estivo che si coniughi con gli orari lavorativi dei dipendenti. Risultati: minor stress nei lavoratori famigliari abitualmente ingaggiati in problematiche inerenti il percorso di studio dei figli; maggior accesso a centri estivi di figli di lavoratori (rispetto all'anno 2021)</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>3 educatori</i>
Ore di servizio totali	<i>400</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Luda come partner gestore. Quattro partner imprese come partecipanti tramite i figli dei loro lavoratori. Budget: 10.500, incluse 500 euro di materiale.</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<i>Famigliari minori doposcuola: 15 Famigliari minori centro estivo: 15</i>

Intervento C) Time Saving

1

Intervento C

Titolo attività	<i>Welfare Time out</i>
Codice identificativo azione (esempio C.1)	<i>C1</i>
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>Attivazione di servizi salvatempo presso le aziende partner. A seguito della rilevazione da imprenditori e lavoratori si sono ipotizzate tre tipologie di servizi: maggiordomo aziendale, ruolo utile ad espletare le piccole commissioni, spesa in azienda, in orario lavorativo; servizio CAF in azienda in orario lavorativo. Il valore aggiunto è rappresentato dal fatto che servizio spesa e maggiordomo verrebbe gestito da Cooperativa sociale Penna Nera avvalendosi dell'impiego di giovani con disabilità, ne</i>

	<p>deriverebbe un servizio utile ai lavoratori ed un'esperienza propedeutica per i giovani con disabilità. Il servizio spesa verrebbe attivato ogni settimana per sei mesi. Il servizio maggiordomo ogni due settimane per 10 mesi. Il servizio CAF per un mese, a ridosso delle scadenze fiscali. I servizi non sono esistenti nella rete di partner. Le presenze dei servizi sono messe a disposizione della rete di partner anche in maniera non continuativa presso la singola azienda. I ruoli di cui al punto F1 saranno attivati per coordinare ordini, logistica, privacy, gestione del denaro.</p>
Tempistica di realizzazione	<p>Spesa in azienda, dal 6° al 12° mese di progetto; maggiordomo aziendale, dal 3° al 12° mese di progetto; CAF in azienda 1 mese a ridosso delle scadenze fiscali</p>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<p>Obiettivo: mettere a disposizione dei lavoratori "ore famiglia", sottratte dai carichi di gestione delle incombenze e logistica familiare a favore della cura e vicinanza con i propri cari. Generare occasione di sviluppo di soft skill sia in lavoratori che gestori con disabilità dei servizi spesa e maggiordomo, grazie alla relazione generata dal progetto. Risultati: 520 ore famiglia generate (stima tempo risparmiato in totale sui tre servizi)</p>
N° e tipologia di personale impiegato	<p>1 esperto in consulenza fiscale 2 educatori per accompagnamento giovani con disabilità di Coop sociale Penna Nera 1 coordinatore</p>
Ore di servizio totali	<p>Non quantificabile in ore. Si stimano 46 mezze giornate di attivazione, delle quali 24 per spesa, 20 per maggiordomo, 10 di CAF- Sono ipotizzate 20 ore di coordinatore di azione.</p>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<p>Penna nera come gestore azioni spesa in azienda e maggiordomo; 3 partner imprese coinvolte in servizio di maggiordomo aziendale; due partner imprese coinvolte in servizio CAF in azienda; 4 partner aziende coinvolte in servizio di spesa in azienda. Budget: 2.000 spesa. 4.000 maggiordomo. 1.000 CAF</p>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<p>40 lavoratori fruitori servizio spesa 30 lavoratori fruitori servizio maggiordomo 45 lavoratori fruitori servizio CAF</p>

Intervento F) Area di supporto ai dipendenti

1

Intervento F

Titolo attività	<p>Welfare pivot</p>
Codice identificativo azione (esempio F.1)	<p>F1</p>
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<p>Nelle aziende partner si attiveranno dei nuclei esperti di conciliazione formati da un referente aziendale debitamente formato (azione A3 di progetto) e da un consulente esterno esperto di conciliazione welfare e salute. Il consulente esterno, psicologo, avrà una triplice funzione ossia di supportare i lavoratori con il referente aziendale circa l'orientamento verso servizi di conciliazione ma anche di supportare i lavoratori nel caso di fatiche dell'ordine psicologico legate al bilanciamento dei carichi lavorativi e famigliari e di svolgere funzioni di disability manager (in due aziende partner). I referenti interni avranno anche il compito di coordinare le strategie di welfare in ambito aziendale</p>
Tempistica di realizzazione	<p>Dal 2° al 12° mese di progetto.</p>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<p>Obiettivo: favorire l'orientamento e la scelta competente verso servizi di conciliazione; implementare il quadro applicativo degli interventi di welfare e conciliazione nelle singole</p>

	<i>imprese; promuovere benessere ed equilibrio psico fisico nei lavoratori. Risultati: miglior gestione delle scelte circa i servizi; miglior gestione competente delle criticità generatesi causa bilanciamento carichi famigliari e lavorativi</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>1 psicologo 8 referenti aziendali</i>
Ore di servizio totali	<i>266 referenti aziendali; 75 consulente esterno esperto in welfare e salute</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Tutte le 8 imprese. 3.000 euro consulente esterno; 8.000 euro i referenti aziendali (il costo non è uguale per tutte le 8 aziende partner ma legato a dimensione e complessità dell'impresa)</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<i>40 lavoratori</i>

Intervento G) Interventi di flessibilità aziendale e forme di coworking

1

Intervento G

Titolo attività	<i>Welfare health</i>
Codice identificativo azione (esempio G.1)	<i>G1</i>
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>Considerando l'importanza di promuovere salute in azienda verrà attivato il "calendario della salute" ossia iniziative di promozione della salute, coerenti con i programmi della rete WHP, volti a prevenire l'insorgere di malattie. Si intende in particolare attivare percorsi volti a informare e sensibilizzare circa la mobilità, la postura ed il peso corporeo; il rapporto tra alimentazioni e malattie; i fattori di rischio ed i segnali di allarme circa le malattie del sistema cardiovascolare. Al fine di garantire la massima flessibilità e di rilevare più puntualmente le esigenze di salute nei primi due mesi di progetto, sono stati ipotizzati 30 slot della salute, della durata di due ore. Gli slot potranno essere gestiti anche in una logica interaziendale. Le azioni verranno supportate con la distribuzione di materiale informativo. L'azione è inedita e non è presente nella rete dei partner.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>Dal 4° al 10 mese di progetto</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo: promuovere strategie preventive in ambito lavorativo e contrastare l'insorgere di malattie. Risultato: maggior adozione di stili di vita sani; maggior attenzione a segnali indicatori di rischio malattia.</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>5 formatori esperti nell'ambito della salute evidenziato (dietisti, fisiatristi, cardiologi, ecc.)</i>
Ore di servizio totali	<i>60</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Tutte le otto imprese. Comocuore e CRI Lomazzo come gestori della formazione -Budget: euro 3.000</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<i>In particolare 30 lavoratori over 40 In generale 40 lavoratori di altra età</i>

2.2 Fasi del Progetto:

Indicare per ciascuna fase del progetto: gli obiettivi, le attività previste ed i risultati corrispondenti (compilare una riga per ogni fase del progetto)

Fase	Durata	Obiettivo	Attività previste	Risultati attesi	Strumenti e indicatori di monitoraggio
------	--------	-----------	-------------------	------------------	--

1	2	Generare le condizioni necessarie all'avvio delle azioni e costruire un linguaggio condiviso tra partner di progetto	Start up di progetto ed implementazione squadra lavoro Elaborazione pianificazione di dettaglio Assessment presso partner per aggiornamento rilevazioni esigenze Costituzione cabina regia istituzionale Accordo sottoscritto tra partner Individuazione fornitori di servizi (ove mancanti)	Rilevazione esigenze aggiornata e specifica Governo di processi di efficienza Governance funzionale alle esigenze del progetto ed alla complessità dello stesso	Verbalizzati incontri e n presenze cabina regia Verbalizzati incontri, presenze e n contributi di nucleo operatori coinvolti nelle applicazioni di progetto Verbale incontri e n esigenze confermate o inedite Strumento di pianificazione condiviso Accordo tra partner che riporti obiettivi condivisi
2	1	Implementare le competenze di gestione di strategie di welfare, conciliazione e salute tra i referenti ed i ruoli operativi dei partner	Percorso formativo rivolto ai ruoli strategici ed operativi dei partner Avvio attività di coaching ai ruoli formandi Avvio attività di consulenza in azienda al fine di promuovere competenze in prossimità a ruoli vari aziendali (oltre ai ruoli formandi di cui all'azione A3) Definizione dell'impalcatura tecnica della community digitale e condivisione con i ruoli formati in A3 ed attivati in F1 Elaborazione materiale e strategie comunicative del progetto	Incremento conoscenze e competenze a fattor comune nella squadra dei formandi Richieste di min 4 consulenze già in fase 2 (tenendo conto della pregressa conoscenza tra partner e di lavoro rilevazione criticità già operato in sede pre progettuale) Quadro logico, regolamento e definizione prassi circa l'attivazione della community digitale	Registri partecipazione percorsi formativi e presenze Registri attivazione attività di coaching strategico A3 e n di richieste di attivazione N richieste competenti al coach dopo percorso di formazione (vs richieste scollocate, fuori ruolo, personalizzate, ecc.) Prodotti generati circa la progettazione della community e la campagna di comunicazione
3	11	Implementare operative le azioni previste per tutte le linee di intervento e mettere a disposizione dei lavoratori le opportunità previste dal progetto	Fase operativa: attivazione delle attività di progetto previste in A2, A3, prosieguo delle attività già avviate in fase 1 circa A1, B1, B2, C1, F1, G1	Sviluppo di un progetto condiviso e continuo di welfare e conciliazione tra i componenti della squadra Incremento continuo di competenze di partecipanti al coaching Incremento di informazioni, conoscenze, collaborazioni corresponsabili a favore e tra lavoratori Incremento di opportunità di accesso ai servizi di conciliazione Contrasto dell'abbandono di servizi di conciliazione già in utilizzo Incremento	Verbalizzati incontri di coaching e n criticità affrontate e o modalità competenti utilizzate per affrontare le criticità stesse Rilevazione dell'efficacia: protocollo somministrato a campione che metta in evidenza fattori di cambiamento nella gestione dei carichi famigliari e lavorativi, nell'applicazione delle strategie di welfare e salute (monitoraggio cambiamento es. circa il lavoratore si organizza meglio, ha maggior conoscenza, ha

				<p>continuo dello ore famiglia generate con iniziative time saving Aumento conoscenza e consapevolezza circa i rischi della salute e contemporaneamente in merito a strategie preventive Incremento continuo delle attivazioni competente dei ruoli interni formati in azienda Gestione delle criticità rilevate in ambito aziendale circa il bilanciamento biografia personale e percorso lavorativo</p>	<p>messo in campo competenze utili per affrontare il momento critico? idem ruoli gestori e titolari) *n. lavoratori raggiunti dalle misure attivate Rilevazione soddisfazione con protocollo somministrato a campione *raggiungimento di un livello di soddisfazione mediamente superiore al 60% dei lavoratori/datori di lavoro coinvolti nella rilevazione della soddisfazione *Miglioramento del benessere dei lavoratori in relazione alle esigenze di conciliazione vita lavoro e di tutela della salute (quanto riportato con asterisco è mutuato da indicazioni messe a disposizione dell'agente di rete progetto WSL , in virtù della collaborazione avviata già in sede di progettazione</p>
4	<p>2 (due mesi sono indicati per convenzione, la fase in essere si può dire sia avviata già in sede di progettazione)</p>	<p>Valutare l'efficacia ed efficienza di sistema del progetto e generare la sostenibilità futura del progetto stesso</p>	<p>Azioni di monitoraggio generale e valutazioni di sistema</p>	<p>Ingressi aziende in alleanza locale rete conciliazione progetto WSL Adesione aziende a programma WHP Incremento coinvolgimento sindacati Incremento coinvolgimento uffici di piano ed associazioni di categoria e datoriali Piano di conciliazione e welfare per le singole aziende duraturo; piano interaziendale, con coinvolgimento del no profit, di conciliazione e welfare Piano di sostenibilità futura del progetto Mappa condivisa delle buone prassi</p>	<p>Verbali incontri, presenze: implementazione a crescere di strategie condivise messe in campo dai partner; implementazione scambi buone prassi; adesioni a progetti di sistema es WHP N atti / adesioni ed accordi generati</p>

				Coinvolgimento nuove aziende ed enti no profit nella durata di progetto	
--	--	--	--	---	--

2.3 Carattere innovativo del progetto

Descrivere il carattere innovativo (organizzativo, metodologico, strumentale) del progetto.

Dal punto di vista metodologico il progetto si fonda su una logica di squadra quindi non di portatori di interessi orientati a dividere le risorse ma di snodi orientati a promuovere un progetto condiviso su esigenze comuni. Circa la governance e la parte applicativa è significativa la collaborazione con il mondo no profit. Il progetto prevede strategie articolate e complesse gestibili grazie ad una pianificazione rigorosa delle azioni e ad una precisa definizione dei ruoli. Il progetto prevede l'elaborazione piano di sostenibilità futura delle azioni di progetto e si fonda sulla generazione di occasioni di rete più ampie, si veda punto 2.4. Infine, dal punto di vista dei paradigmi applicati, il progetto prevede la messa in campo di azioni che hanno obiettivi generativi (di promozione di competenze e di occasioni) e non assistenziali.

2.4 Integrazione delle azioni progettuali con altri interventi già attivi sul territorio (ad esempio i piani di conciliazione, la programmazione sociale territoriale e le reti WHP)

Le azioni progettuali si raccordano con quanto rilevato da priorità del Piano territoriale conciliazione 2019 – 2023 in attuazione D.G.R. N. 2398/2019 POLITICHE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA CON I TEMPI LAVORATIVI, TRIENNIO 2020 – 2023. tipo • Servizi salvatempo in tutte le forme che possono migliorare il benessere dei lavoratori e la produttività soprattutto rivolti alle piccole e medie imprese o buone pratiche WHP. In fase di progettazione abbiamo analizzato i 4 piani di zona, considerandone anche le debolezze circa il tema conciliazione e welfare. Il progetto diviene dunque anche una declinazione concreta di quanto nei piani di zona è riportato come dichiarazione d'intenti. Abbiamo fatto nostre le recenti conclusioni di Centro di Ateneo di Studi e Ricerche sulla Famiglia UNICATT in merito alla situazione conciliazione e welfare post Covid. La proposta progettuale è inviata al sindacato (UIL) al fine di dividerne presupposti e prospettive, al di là dell'esito favorevole o meno circa il finanziamento regionale. Già in sede di progettazione (es. nell'uso del questionario di rilevazione, rielaborato in versione semplificata) si è fatto tesoro di quanto messo a punto ed osservato dal progetto WSL. In merito a WSL il progetto Terzo tempo ha nelle azioni il favorire l'accesso dei partner alla rete territoriale di conciliazione. I risultati della mappatura dei servizi verranno messi a disposizione del portale Lariowelfare, progetto WSL, e viceversa si userà il portale per rilevare info significative. Sono previste connessioni continue con il progetto WSL. Il progetto Terzo tempo prevede l'attivazione di azioni per la salute e la conciliazione coerenti con i programmi WHP e inviterà le aziende ad aderire al programma WHP. Alla referente territoriale verrà inviato il progetto al fine di dividerne presupposti e traiettorie, al di là dell'esito del contributo regionale. Inoltre è previsto il raccordo con il progetto SMART di Camera di commercio in quanto progetto che promuove politiche di sostenibilità tra le quali ovviamente le strategie di conciliazione e welfare

2.5 Sostenibilità

Illustrare la sostenibilità del progetto, intesa come capacità degli interventi realizzati di continuare autonomamente e generare benefici anche successivamente alla conclusione del progetto

La sostenibilità è garantita dal fatto che il contributo servirà a generare uno start up di alcune azioni che dureranno nel tempo in virtù di accordi presi direttamente con i fornitori e con risorse aziendali. Il paradigma generativo del progetto è volto a rendere competenti ruoli che potranno gestire in autonomia processi di welfare e conciliazione. Le competenze generale consentiranno di ridurre sprechi derivanti da perdite di tempo per es nel prendere decisioni circa i servizi da mettere in campo o nel gestire un lavoratore in difficoltà perchè il processo verrà gestito con maggior efficacia ed efficienza. E' intenzione dei partner concorrere a bandi anche ministeriali o UE, es bando in scadenza a settembre 2022 e di incrementare le risorse proprie al fine di sostenere le misure. L'incremento dei partner strada facendo consentirà di generare economie di scala. La fase di mappatura consentirà di creare le condizioni per un convenzionamento con i fornitori di servizi generando anche in questo caso economie di scala e risparmi.

PARTE C

TABELLA DI SINTESI DEL COSTO DEL PROGETTO

Voce di costo	Importo stimato
A. Spese di personale	69.275,00 €
B. Altri costi diretti diversi da quelli di personale incluse le spese riferite all'acquisto di beni (in misura del 15% rispetto al totale del contributo concesso) e servizi connessi alle attività previste dal progetto	2.000,00 €
TOTALE COSTO DEL PROGETTO	71.275,00 €
TOTALE A CONTRIBUTO PUBBLICO	49.000,00 €
TOTALE COFINANZIAMENTO	22.275,00 €

Data: 14/07/2022

DA FIRMARE DIGITALMENTE

Legale Rappresentante o Soggetto delegato dell'ente capofila

GIANLUCA RUMI