

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): WELLBEING ENHANCEMENT BUILDERS: i costruttori del welfare e della salute W.E.B.

2. ENTE CAPOFILA DEL PROGETTO (responsabile dell'attuazione del progetto): UNINDUSTRIA SERVIZI 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 complementarità e integrazione delle competenze ed esperienze offerte dal partenariato nel suo complesso per la buona riuscita del progetto.

Il partenariato nasce nell'alveo di Confindustria Como, che da anni sviluppa strategie di sostenibilità e di welfare. Da una lettura attenta delle adesioni a tali proposte, l'evidenza dell'assenza di piccole e micro imprese ha spinto l'associazione di categoria a creare una proposta progettuale che fosse occasione di consolidare un disegno comune di welfare e conciliazione tra gli aderenti, che fosse in futuro esempio e stimolo per altre aziende ad intraprendere la stessa via, e che fosse occasione affinché l'associazione degli industriali potesse interagire anche con altre realtà del territorio sul tema welfare e conciliazione, nello specifico due scuole tra cui una è impresa sociale, una coop sociale, un'associazione ed ovviamente con la propria società di servizi e l'azienda sociale territoriale di riferimento, ente pubblico. Tutte le organizzazioni sono legate a Confindustria (es. Comocuore ha svolto iniziative di promozione della salute rivolte alle aziende, le scuole interagiscono per il consolidamento dell'offerta formativa, l'ente pubblico per la condivisione di strategie di welfare). Un'azienda è una società benefit. Le competenze in essere (digitalizzazione, comunicazione, salute, lavoro di rete, ecc) ma anche le skills quali propensione all'innovazione, dinamicità, consentiranno di trasformare la rete dei partner in un vero e proprio NUCLEO INNOVATIVO DEL WELFARE. Tutti i partner hanno in essere esperienze di conciliazione tempo famiglia e tempo lavoro e di welfare, talvolta frammentate ed occasionali. L'adesione al progetto persegue l'obiettivo di un consolidamento delle stesse e di condivisione di prassi ed esperienze da poter mettere a fattor comune. La partnership vuole anche perseguire obiettivi di contaminazione tra profit e no profit, formazione ed imprese, enti che promuovono salute ed enti che promuovono lavoro, al fine di costruire un quadro articolato di proposte di welfare mirando all'innovazione. Il partenariato è composto da: Unindustria Servizi Srl azienda che offre servizi con elevato standard qualitativo dal 1982. La realtà operativa è costituita da professionisti specializzati in ben definiti settori di intervento; Azienda Sociale Comasca e Lariana, ente che si occupa dello sviluppo di servizi e progetti sociali nei 22 comuni dell'Ambito Territoriale di Como; Confindustria Como, associazione che rappresenta e tutela le imprese industriali del territorio comasco, offrendo supporto e servizi; Artigiani Guanelliani Coop. Soc, che dal 2000 promuove lavoro per cittadini fragili CIAS Formazione Professionale Impresa Sociale srl, operante nel settore della formazione professionale, in particolare per corsi F.S.E. 1 (Fondo Sociale Europeo) rivolti alla formazione specialistica nel settore acconciatura ed estetica; GDS Communication - Società Benefit, impresa che dal 1974 offre servizi di progettazione di comunicazione, per valorizzare l'immagine dei clienti, offrendo competenze digitali, tecniche, organizzative, mediche, grafiche e creative; Jabivi Srl: nasce in GDS e sviluppa consulenze di alto livello e ad alta innovazione; Uniweb s.r.l.: realtà operante da vent'anni nel settore delle telecomunicazioni e dei servizi informatici alle imprese, che ha voluto offrire una partecipazione nell'ambito sociale alimentando e garantendo attività che vanno oltre il valore economico. Ha fornito il proprio qualificato contributo, anche in materia sostenibilità; Starting Work Srl: l'Istituto Superiore Starting Work offre servizi formativi pensati per l'aggiornamento e la formazione dei professionisti di domani, soprattutto in ambito della comunicazione, dell'assistenza, della digitalizzazione; Associazione Gianmario Beretta per la lotta contro l'infarto – Comocuore Onlus: un'associazione non lucrativa di utilità sociale che dal 1985 persegue finalità di solidarietà sociale, assistenza sanitaria e ricerca scientifica allo scopo di promuovere iniziative rivolte a combattere la malattia coronarica.

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
UNINDUSTRIA SERVIZI S.R.L.	02749590135	ANTONELLO REGAZZONI RGZNNL64P01C933G	Società a responsabilità limitata	Como (Como)

			con un unico socio - 1.3.30	
UNIWEB SRL	02478160134	MARCO BROGGI BRGMRC73C17E951X	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Cantù (Como)
ASSOCIAZIONE GIANMARIO BERETTA PER LA LOTTA CON L'INFARTO - COMOCUORE ONLUS	01575640139	GIOVANNI FERRARI FRRGNN40M18A7V4P	Associazione riconosciuta - 1.7.10	Como (Como)
STARTING WORK IMPRESA SOCIALE S.R.L.	03262210135	STEFANO ALBORGHETTI LBRSFN83P22F405I	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Como (Como)
AZIENDA SOCIALE COMASCA E LARIANA	95132610130	GIANPAOLO FOLCIO FLCGPL58H19D416H	Azienda speciale ai sensi del t.u. 267/2000 - 1.6.20	Como (Como)
CIAS FORMAZIONE PROFESSIONALE IMPRESA SOCIALE S.R.L.	02540750136	CINI ELEONORA CNILNR73C70B639C	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Como (Como)
COOPERATIVA DI SOLIDARIETÀ SOCIALE ARTIGIANI GUANELLIANI	02546950136	ROCCO BELMONTE BLMRCC43E04C351T	Società cooperativa sociale - 1.4.30	Como (Como)
GDS COMMUNICATION S.R.L. - SOCIETÀ BENEFIT	01477560138	PAOLO BELLOCCO BLLPLA84B07B639K	Società a responsabilità limitata con un unico socio - 1.3.30	Como (Como)
JABIVI S.R.L.	03985670136	PAOLO BELLOCCO BLLPLA84B07B639K	Società a responsabilità limitata con un unico socio - 1.3.30	Como (Como)
CONFINDUSTRIA COMO	80010020131	MANOUKIAN ARAM MNKRMA58C02C933C	Associazione riconosciuta - 1.7.10	Como (Como)

4. DURATA DEL PROGETTO Il progetto partirà dalla ricezione del contributo per una durata di 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)

Al fine di individuare azioni coerenti con le esigenze dei lavoratori, si è promossa la rilevazione dei bisogni che ha coinvolto 60 lavoratori - tramite questionario (un riadattamento di quello predisposto nel progetto WSL), focus group e interviste - e 10 tra manager e titolari - attraverso interviste e focus group. Le imprese partner contano in totale 90 lavoratori, di cui 34 donne e 56 uomini. Di questi, il 51% (47) esercita compiti di cura verso i figli, mentre il 25% (23) verso familiari con esigenze di assistenza. Rispetto ai primi (i lavoratori con figli), sono 31 i lavoratori che hanno un almeno un figlio minore di 18 anni, mentre sono 16 figli con meno di 6 anni. Inoltre, l'11 % ha una disabilità o una patologia che incide su lavoro e vita persona. Dalla rilevazione sono emersi, quali punti prioritari per i lavoratori e i ruoli gestionali e decisionali: Bisogni di conciliazione e time saving: ζ difficoltà nel rispondere alle esigenze familiari legate a incombenze (scuola, necessità domestiche, spesa, accompagnamento figli, ecc); ζ difficoltà nell'assistenza di persone care; ζ difficoltà nel lavorare in team con i propri colleghi e conseguenti attriti e perdite di tempo. Bisogni di salute: ζ prevenzione di stress e malattie croniche ad esso correlate; ζ prevenzione dei rischi connessi allo smart working es. salute mentale, isolamento; ζ difficoltà nell'avere un'alimentazione sana e un'attività fisica costante. Bisogni legati all'attivazione di una rete per lo sviluppo di servizi di conciliazione ζ scarsa conoscenza delle opportunità di welfare aziendale sia da parte dei dipendenti che dell'azienda ζ scarsa conoscenza delle realtà che nel territorio possono coadiuvare nell'offerta di servizi di welfare Tali priorità evidenziano l'esigenza di promuovere una cultura condivisa di welfare aziendale, per incrementare l'offerta di servizi da un lato, e, dall'altro, migliorare salute dei lavoratori e coesione della squadra aziendale. Come approfondito nella parte 2.4, le azioni proposte sono pensate per essere in linea con: gli obiettivi relativi alla conciliazione

vita-lavoro del Piano di Zona 2021-2023 attuato dall'Ufficio di Piano per la Programmazione Sociale dell'Ambito di Como; il Piano Territoriale di Conciliazione Vita-Lavoro, in particolare rispetto alla possibilità di utilizzo del portale Lariowelfare; gli obiettivi del programma Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia. Il progetto si pone pertanto l'obiettivo di promuovere nelle aziende coinvolte e nel territorio una cultura diffusa del benessere, attraverso le seguenti linee d'azione: **Welfare Map**: creazione di una rete di aziende condividere pratiche virtuose, coordinata da Unindustria che ne promuove il capacity building, e con il supporto dell'Azienda Sociale Comasca e Lariana; realizzazione di una cabina di regia tecnica; incontri di condivisione tra soggetti coinvolti; **Cohesion Welfare Fund**: attivazione di voucher per l'acquisto di servizi di conciliazione da parte di fornitori esterni convenzionati, volti a facilitare l'accesso a servizi essenziali; **Cohesion Time Saving**: interventi di time saving (spesa in azienda, maggiordomo aziendale, lavaggio auto in azienda) volti ad avere strumenti diretti di conciliazione vita-lavoro in azienda; **Cohesion Health**: iniziative (ad es. formazione su prevenzione dipendenze / alimentazione sana, screening cardiovascolare) volti alla promozione della salute propria e dei familiari; **Welfare Link**: interventi di diversity management volti a incrementare le competenze dei ruoli coinvolti nella gestione del welfare (lettura dei bisogni, formazione dei ruoli gestionali, percorsi di inclusione per persone con disabilità, policy aziendali d'inclusione). Risultati attesi: coinvolgimento di nuovi soggetti oltre ai partner miglioramento della qualità di vita dei lavoratori e riduzione di situazioni di stress o di criticità legate a disequilibri tra lavoro e vita familiare

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 MAP</i>
Codice identificativo azione (esempio A.1)	A.1
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>L'azione "welfare map" risponde all'esigenza di sistematizzare la rilevazione e la risposta alle esigenze di welfare e conciliazione nelle piccole e micro-imprese e di valorizzare l'expertise delle aziende del territorio che già rispondono a tali esigenze, creando un circolo virtuoso di collaborazione che possa contribuire all'obiettivo del progetto di promuovere nelle aziende coinvolte e nel territorio una cultura diffusa del benessere. L'obiettivo che l'azione si pone è quindi quello di favorire la creazione di collaborazioni virtuose tra aziende del territorio nell'individuare esigenze trasversali di welfare e nel costruire risposte comuni, attraverso: avvio di una Cabia di Regina che comprenda i rappresentanti degli enti partner di progetto individuazione e mappatura di micro e piccole imprese del territorio interessate ad implementare i propri servizi di welfare; stima 10 incontri individuazione e mappatura dei servizi di conciliazione presenti nel territorio e di enti del terzo settore e privati interessati ad essere fornitori di servizi di welfare a favore delle imprese; attivazione di un gruppo di lavoro tematico sulla salute e il benessere in azienda, per costruire strumenti condivisi di rilevazione esigenze e di coinvolgimento sulle strategie territoriali di welfare aziendale e la promozione degli obiettivi del programma WHP; realizzazione di incontri dedicati a tematiche legate al welfare di prossimità e alla sostenibilità per la condivisione di iniziative innovative che vanno ad arricchire la proposta di welfare delle aziende. Trattasi di nuovi intervento.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>Per tutti i 12 mesi di progetto</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo specifico: favorire la creazione di collaborazioni virtuose tra aziende del territorio nell'individuare esigenze trasversali di</i>

	<i>welfare e nel costruire risposte comuni Risultato atteso: scambio di buone prassi tra partner; adesione e partecipazione attiva delle aziende partner alla rete di conciliazione locale coinvolgimento di altre 10 aziende del territorio; creazione di un accordo di rete tra partner e tra altri soggetti coinvolti.</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>1 community manager esperto di strategie di welfare e conciliazione n. 10 referenti delle organizzazioni partner (1 per ogni partner) n. 1 operatore per coordinamento e segreteria organizzativa</i>
Ore di servizio totali	<i>100 ore community manager; 100 ore partecipazione referenti partner nella cabina di regia, negli incontri, nel gruppo di lavoro; 100 ore operatore per il coordinamento e segreteria organizzativa</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Unindustria Servizi come ente gestore del coordinamento e della rete; tutti i partner come partecipanti della rete. Budget: 5.000 € community manager 4.000 € referenti organizzazioni partner 2.200 € operatore per coordinamento e segreteria organizzativa</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<i>titolari, ruoli decisionali e manageriali delle 10 organizzazioni partner: 20 titolari, ruoli decisionali e manageriali delle 10 nuove organizzazioni da coinvolgere: 20</i>

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

1

Intervento B

Titolo attività	<i>COHESION WELFARE FUND</i>
Codice identificativo azione (esempio B.1)	<i>B.1</i>
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>L'azione "Cohesion Welfare Fund" risponde all'esigenza dei lavoratori di disporre di strumenti economici adeguati a migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro e rispondere ai bisogni espressi di conciliazione in particolare nella gestione dei carichi familiari, creando un pacchetto di risorse a cui ciascun lavoratore può attingere per accedere a servizi che rispondono ai propri bisogni. L'obiettivo è quello di facilitare l'accesso a servizi essenziali nella gestione del carico familiare. Si prevede l'attivazione di un voucher da utilizzare per usufruire di servizi erogati dagli enti del terzo settore partner, da altri enti del terzo settore o da altri soggetti pubblici / privati, e rivolto ai lavoratori che hanno compiti di cura, in particolare: sostegno economico per servizi di caregiving a domicilio, continuativi o d'emergenza; sostegno economico per spese scolastiche (pre-scuola, post-scuola, asilo nido, servizio doposcuola / supporto compiti); sostegno economico per attività sportiva e fisica (iscrizione / abbonamento a palestre, piscine, società sportive, materiale sportivo); sostegno economico per iniziative di tempo libero (attività di interesse culturale, artistico, di formazione, tempo libero, compiti). L'azione prevede: un iniziale screening e mappatura dei lavoratori da coinvolgere; definizione dei piani di welfare con il coadiuvo di un community manager junior; adesione della rete alla piattaforma di conciliazione "Lariowelfare" per mettere a disposizione dei lavoratori l'elenco dei soggetti coinvolgibili per l'utilizzo dei voucher. Ipotesi accesso a 35 servizi di conciliazione grazie a contributi del progetto. Trattasi di nuovo intervento.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>Dal 4° all'11° mese di progetto</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo specifico: facilitare l'accesso a servizi essenziali nella gestione del carico familiare Risultato atteso: corrispondenza tra bisogni e servizi offerti, come testimoniato ad es. da un tasso di utilizzo di almeno l'80% delle risorse messe a disposizione; miglioramento della qualità di vita dei lavoratori coinvolti.</i>

N° e tipologia di personale impiegato	<i>1 Community manager junior esperto di servizi di welfare e conciliazione</i>
Ore di servizio totali	<i>30 community manager junior</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Tutti. Budget: 14.000 € voucher di conciliazione 750 € community manager junior</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<i>35 dipendenti con figli e/o persone a carico con necessità di supporto e assistenza</i>

Intervento C) Time Saving

1

Intervento C

Titolo attività	<i>COHESION WELFARE TIME SAVING</i>
Codice identificativo azione (esempio C.1)	<i>C.1</i>
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>L'azione "Cohesion Welfare Time Saving" nasce dall'esigenza dei lavoratori di disporre di strumenti concreti per migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro e conciliare i bisogni familiari con le responsabilità lavorative, creando un pacchetto di servizi rivolto a tutti i lavoratori per rispondere ai propri bisogni. L'obiettivo è di garantire un supporto diretto nella gestione dei carichi familiari, attraverso l'offerta di servizi che li alleggeriscono. Si prevede l'attivazione di un pacchetto di servizi erogati direttamente in azienda e rivolto ai lavoratori, in particolare: maggiordomo aziendale: presenza periodica in azienda di un operatore a disposizione per il disbrigo delle necessità quotidiane (quali pagamento bollette, pratiche amministrative, ritiro farmaci, manutenzione auto, spedizioni); spesa in azienda: presenza periodica di un operatore che raccoglie esigenze dei dipendenti rispetto alla spesa e si occupa direttamente di effettuarla in loro vece, consegnandola a fine turno. Altri servizi di Time Saving: presenza saltuaria, nelle aziende che ne fanno richiesta, di un operatore che si occupi di offrire servizi specifici, individuati preventivamente con le aziende, che facilitano i bisogni dei lavoratori; CAF in azienda: presenza periodica di un operatore in azienda che si occupi di erogare servizi fiscali rivolti ai dipendenti, quali compilazione del 730, consulenza su bonus e agevolazioni rivolti alle famiglie. L'azione comprende un incontro iniziale con i dipendenti per la condivisione dei servizi attivati e la gestione di un calendario comune in cui i dipendenti possono prenotarsi negli orari messi a disposizione dal servizio. L'iniziativa è nuova.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>Dal 3° all'11° mese di progetto</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo specifico: garantire un supporto diretto nella gestione dei carichi familiari, attraverso l'offerta di servizi che ne facilitano la gestione. Risultato atteso: riduzione dello stress dei lavoratori con compiti di caregiving; riduzione di richieste / permessi per necessità familiari; miglioramento della qualità di vita dei lavoratori e delle loro famiglie.</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>1 maggiordomo aziendale 1 operatore spesa in azienda 1 operatore altri servizi di time saving 1 operatore CAF in azienda</i>
Ore di servizio totali	<i>480 oltre a risorse forfettizzate euro 2000 , quindi stima altre 30/40 ore</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Tutti, in particolare: Tre partner imprese per servizi di maggiordomo aziendale Tre parter imprese per servizi di spesa in azienda Tutte le sei imprese partner per CAF in azienda e altri servizi di CAF in azienda.</i>

Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)

Tutti i dipendenti delle aziende coinvolte: 90

Intervento F) Area di supporto ai dipendenti

1

Intervento F

Titolo attività	WELFARE LINK
Codice identificativo azione (esempio F.1)	F.1
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<p>L'azione "Welfare Link" nasce dall'esigenza dei ruoli decisionali e gestionali di disporre di strumenti per rilevare le esigenze di conciliazione e welfare dei lavoratori e di individuare strategie adeguate per promuovere salute e benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, creando un intervento che possa incrementare le competenze di tutta l'azienda e facilitare la gestione di situazioni che richiedono l'individuazione di strategie adeguate. L'obiettivo è di incrementare l'orientamento dell'impresa a rispondere ai bisogni dei lavoratori nell'ambito del welfare. Si prevede l'individuazione di un ente/un professionista che, a seguito della lettura dei bisogni, definisca interventi in materia di welfare, smart working e lavoro agile, percorsi di processo di integrazione socio-lavorativa delle persone disabili all'interno delle imprese aderenti alla rete e progettazioni di policy di inclusione per tutti i dipendenti. Si prevede, in particolare, l'attivazione di: rilevazione iniziale per l'analisi e la mappatura dei bisogni Servizio welfare manager in azienda (a supporto lavoratori) Consulenza ai ruoli decisionali e gestionali circa lo sviluppo strategie di diversity e disability management ed in merito a alla promozione di forme di lavoro inclusivo azioni di welfare and diversity management e promozione dell'inclusione e della parità di genere Sviluppo di azioni di Welfare manager, Disability manager e Diversity manager L'azione prevede l'attivazione di ruoli aziendali referenti che, una volta formati (1 percorso di 10 ore) e con il coaching del consulente esterno esperto, possano via via gestire processi e problematiche inerenti la conciliazione ed il welfare sorte in ambito aziendale. Si occuperanno di "mettere a terra" le proposte a garantire il prosieguo della dimensione applicativa del disegno di welfare e conciliazione della singola azienda. Si prevede la partecipazione al corso di 6 ruoli aziendali L'iniziativa è nuova</p>
Tempistica di realizzazione	Dal 3° al 9° mese di progetto
Obiettivo specifico e risultato atteso	<p>L'azione "Welfare Link" nasce dall'esigenza dei ruoli decisionali e gestionali di disporre di strumenti per rilevare le esigenze di conciliazione e welfare dei lavoratori e di individuare strategie adeguate per promuovere salute e benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, creando un intervento che possa incrementare le competenze di tutta l'azienda e facilitare la gestione di situazioni che richiedono l'individuazione di strategie adeguate. L'obiettivo è di incrementare l'orientamento dell'impresa a rispondere ai bisogni dei lavoratori nell'ambito del welfare. Si prevede l'individuazione di un ente/un professionista che, a seguito della lettura dei bisogni, definisca interventi in materia di welfare, smart working e lavoro agile, percorsi di processo di integrazione socio-lavorativa delle persone disabili all'interno delle imprese aderenti alla rete e progettazioni di policy di inclusione per tutti i dipendenti. Si prevede, in particolare, l'attivazione di: rilevazione iniziale per l'analisi e la mappatura dei bisogni; Servizio welfare manager in azienda (direttamente a supporto lavoratori); consulenza e coaching ai ruoli decisionali e gestionali circa lo sviluppo strategie di diversity e disability management ed in merito a alla promozione di forme di lavoro inclusivo; azioni di welfare and diversity management e</p>

N° e tipologia di personale impiegato	promozione dell'inclusione e della parità di genere; Sviluppo di azioni di Welfare manager, Disability manager e Diversity manager.
Ore di servizio totali	2 welfare and disability manager; 1 formatore; 6 operatori aziendali qualificati per la formazione; 6 operatori aziendali qualificati referente aziendale del welfare.
Partner coinvolti e budget ipotizzato	820
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	"Tutti Budget: 7.500 € welfare e disability manager 800 € formatore 1.500 € operatori aziendali qualificati per la formazione 15.000 € operatori aziendali qualificati come referenti aziendali del welfare
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	Tutti i 90 dipendenti per le azioni di diversity management 18 ruoli manageriali e decisionali per consulenza e coaching

Intervento G) Interventi di flessibilità aziendale e forme di coworking

1

Intervento G

Titolo attività	COHESION HEALTH
Codice identificativo azione (esempio G.1)	G.1
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	L'azione "Cohesion Health" nasce dall'esigenza dei lavoratori di disporre di strumenti concreti per incrementare la propria salute e quella delle loro famiglie, creando un pacchetto di iniziative che possano da un lato offrire servizi e dall'altro migliorare l'orientamento dei lavoratori verso stili di vita sani. L'obiettivo è di promuovere la salute dei lavoratori come fattore di benessere e di sviluppo dell'impresa. Si prevede l'attivazione di un pacchetto di iniziative erogate in stretta connessione con il programma della rete WHP, in particolare: intervento formativo sulla promozione della salute: ad es. sulla prevenzione delle dipendenze - da smartphone, sostanze ecc... - , sull'alimentazione sana e su stili di vita salutari (es. promozione dell'attività fisica e contrasto alla sedentarietà); attivazione di un servizio di screening cardio-vascolare rivolto a tutti i dipendenti challenge interaziendale sull'attività fisica tramite tracciamento degli spostamenti a piedi E' stimata l'attivazione di 8 percorsi in 6 aziende L'azione prevede un lavoro di condivisione con l'ATS per l'adesione delle aziende alla rete WHP territoriale e la redazione di un piano triennale di attività, che intrecceranno, per il primo anno, quelle previste dal progetto. L'azione comprende un incontro iniziale con i dipendenti per la condivisione dei servizi attivati e la diffusione delle iniziative in azienda. L'iniziativa è nuova.
Tempistica di realizzazione	Dal 4° al 10° mese di progetto
Obiettivo specifico e risultato atteso	Obiettivo: promuovere la salute dei lavoratori come fattore di benessere e di sviluppo dell'impresa Risultato atteso riduzione di comportamenti poco salutari (es. acquisto cibo e bevande zuccherate alle macchinette, fumo, richiami legati all'uso del cellulare) miglioramento della qualità di vita dei dipendenti; possibilità di riduzione di permessi legati a necessità di salute.
N° e tipologia di personale impiegato	3 operatori e formatori della salute , socio sanitario es fisioterapista, nutrizionista, esperto dipendenze; 2 operatori sanitari.
Ore di servizio totali	124
Partner coinvolti e budget ipotizzato	Sei imprese partner. L'associazione Comocuore per la realizzazione di visite di screening cardio-vascolare. 1.440€ per le attività di formazione 6.000€ per le visite di screening

Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)

Tutti i 90 dipendenti per le azioni di formazione 50 dipendenti tra quelli con maggior rischio di patologie cardiovascolari.

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	3	Generare le condizioni necessarie all'avvio delle azioni e costruire un linguaggio condiviso tra partner di progetto	Start up di progetto ed implementazione squadra di lavoro; Elaborazione pianificazione di dettaglio; Assessment presso partner per aggiornamento rilevazioni esigenze; Costituzione cabina di regia istituzionale; Accordo sottoscritto tra partner Individuazione fornitori di servizi (ove mancanti) Definizione dell'impalcatura tecnica dell'offerta di servizi e condivisione con i ruoli coinvolti Elaborazione materiale e strategie comunicative del progetto.	Rilevazione esigenze aggiornata e specifica; Governo di processi di efficienza; Governance funzionale alle esigenze del progetto ed alla complessità dello stesso Incremento conoscenze e competenze a disposizione della squadra dei referenti Quadro logico, regolamento e definizione prassi circa l'attivazione dei servizi di welfare	Verbali incontri e indicatore n presenze cabina regia; Verbali incontri e indicatore presenze e n contributi di nucleo operatori coinvolti nelle attività di progetto; Verbale incontri e indicatore n esigenze confermate o inedite; Strumento di pianificazione condiviso; inductore se condiviso o meno Accordo tra partner che riporti obiettivi condivisi; indicatore presenza di obiettivi condivisi Registri di partecipazione agli incontri e percentuale di presenza
2	11	Implementare operativamente 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 B.1, C.1, F.1 e G.1; prosieguo delle attività già avviate in fase 1 circa A.1	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; Incremento continuo delle ore generate con iniziative time saving; Aumento conoscenza e consapevolezza circa i rischi	Verbali incontri di coaching e n criticità affrontate e o modalità competenti utilizzate per affrontare le criticità stesse; n. lavoratori raggiunti dalle misure attivate Miglioramento del benessere dei lavoratori in relazione alle esigenze di conciliazione vita lavoro e di tutela della salute

				<p>della salute e contemporaneamente in merito a strategie preventive; Incremento continuo delle attivazioni competente dei ruoli interni coadiuvati in azienda; Gestione delle criticità rilevate in ambito aziendale circa il bilanciamento biografia personale e percorso lavorativo.</p>	
3	2	<p>Valutare l'efficacia ed efficienza di sistema del progetto e generare la sostenibilità futura del progetto stesso: valutare l'efficacia delle azioni proposte</p>	<p>Azioni di monitoraggio generale e valutazioni di sistema Rilevazione dell'efficacia: protocollo somministrato a campione che metta in evidenza fattori di cambiamento nella gestione dei carichi famigliari e lavorativi Rilevazione della soddisfazione con protocollo somministrato a campione;</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 Incremento di competenze e conoscenze utili alla gestione di criticità inerenti la conciliazione</p>	<p>Verbalì incontri, presenze; implementazione 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 Protocolli per rilevare soddisfazione e cambiamento (efficacia): indicatori grado di soddisfazione e livello di gestione competente delle criticità</p>

2.3 Carattere innovativo del progetto

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

Il progetto si fonda sulla diffusione di cultura del welfare attraverso il lavoro di squadra tra le aziende e tutti gli enti coinvolti. Sarà promosso, trasversalmente alle azioni progettuali e durante tutta la loro durata, una condivisione costante tra i partner, che favorisca un posizionamento da “communityholder”, come contributore verso la coesione della rete, invece che solo da “stakeholder”, come portatore di interessi singoli e parcellizzati. Con questo approccio si vuole favorire l’adozione di modalità di collaborazione orientate al lavoro di squadra, in cui le soluzioni individuate in un’azienda possono essere messe a disposizione e condivise con gli altri soggetti nell’ottica di un miglioramento continuo e di consolidamento di buone prassi. Nel progetto, per garantire la sua sostenibilità futura, verranno promosse anche occasioni di lavoro di rete diffuso, come descritto nel punto 2.4. Infine, il progetto si propone di favorire lo sviluppo di competenze, in particolare da parte dei ruoli gestionali, come descritto nel punto 2.5, in modo che l’attivazione di servizi di welfare non solo risponda ai bisogni attuali dei lavoratori ma crei un assetto di dialogo e condivisione all’interno dell’azienda, in modo da mettere nelle condizioni i lavoratori stessi di contribuire attivamente alla lettura delle esigenze e all’individuazione di soluzioni efficaci ed efficienti.

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. 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 W.E.B. (Wellbeing Enhancement Builders) 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 WEB 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. Il progetto W.E.B. si inserisce dunque nel progetto nel progetto macro di alleanza in modo da garantire il collegamento con il macro progetto stesso. Inoltre nel caso le aziende aderissero all'alleanza macro diventerebbero beneficiarie anche di ulteriori risorse previste per gli aderenti (fonte agente di rete progetto WSL luglio 2022).

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 delle azioni proposte è garantita dall'orientamento di queste alla diffusione di una cultura diffusa di welfare sia internamente all'azienda che tra i soggetti che comporranno la rete. Il progetto infatti, oltre a garantire la realizzazione di iniziative e servizi di welfare, rappresenta un investimento nelle competenze dei ruoli che gestiranno le attività e nell'innovazione degli assetti organizzativi delle aziende - le quali, coinvolgendo i propri ruoli gestionali nell'avviare e costruire queste prima risposte, possano sviluppare il know-how e le prassi necessarie a metterle a sistema nel medio-lungo periodo. Le competenze sviluppate consentiranno perciò di sviluppare una maggiore conoscenza e consapevolezza dei bisogni di welfare dei lavoratori, e i dati di utilizzo e di soddisfazione dei servizi sviluppati serviranno per precisare e ottimizzare le iniziative future. Si genererà quindi un circolo virtuoso in cui verranno ridotti tempi e risorse impiegate nel valutare e progettare i servizi da mettere in campo in futuro, una volta terminato il progetto. In quest'ottica, per assicurare la sostenibilità futura anche in termini economici, si potrà quindi valorizzare la rete costruita durante il progetto, attraverso l'azione welfare map, che consentirà di mettere a sistema la collaborazione con altri soggetti nel territorio, nell'individuare risorse utili a sostenere progetti futuri, attraverso sia risorse ministeriali (ad es. l'avviso pubblico “#riParto” in scadenza a settembre 2022) che provenienti da risorse UE. Il progetto permetterà anche di attivare delle sinergie e convenzioni con gli enti fornitori di servizi nel territorio, che potranno essere mantenute e sviluppate nel tempo, individuando delle modalità che possano portare ad un risparmio ai lavoratori nell'accesso ai servizi. L'adesione al progetto WSL consentirà di accedere a risorse aggiuntive a beneficio dei lavoratori.

PARTE C

TABELLA DI SINTESI DEL COSTO DEL PROGETTO

Voce di costo	Importo stimato
A. Spese di personale	70.030,00 €
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	72.030,00 €
TOTALE A CONTRIBUTO PUBBLICO	50.000,00 €
TOTALE COFINANZIAMENTO	22.030,00 €

Data: 18/07/2022

DA FIRMARE DIGITALMENTE

Legale Rappresentante o Soggetto delegato dell'ente capofila

ANTONELLO REGAZZONI