

FONDAZIONE CRC

in collaborazione con



**Percorsi di
Secondo Welfare**



**WEBINAR DI
PRESENTAZIONE DEL**

BANDO



Wellgranda

**BEST PRACTICE
PER IL TERRITORIO**

Formazione propedeutica Bando Wellgranda - Misura 1

Anastasia Guarna e Valentino Santoni

21 Aprile 2026 | 10.00 - 12.00



Percorsi di Secondo Welfare

Siamo un **Laboratorio** riconosciuto dall'Università degli Studi di Milano e un'**impresa sociale** punto di riferimento per l'innovazione delle politiche sociali.

La nostra realtà è stata fondata da **Maurizio Ferrera e Franca Maino**, accademici di rilievo internazionale che hanno teorizzato il concetto di secondo welfare.

Un Laboratorio di **trasformazione sociale** che progetta e realizza percorsi che garantiscono risultati concreti **a sostegno dell'evoluzione del welfare italiano.**

Intorno a queste figure è cresciuto un gruppo di **ricercatori e ricercatrici** con esperienza pluriennale sui molteplici temi sociali.

L'organizzazione è **in continua crescita**: negli anni si sono aggiunte professionalità nell'ambito della gestione organizzativa, della comunicazione e dello sviluppo strategico.

Cosa facciamo

Ricerca

Usiamo una **metodologia consolidata** per raccogliere e analizzare dati e delineare **nuovi modelli di intervento** basati su evidenze empiriche.

Consulenza e accompagnamento

A fianco delle organizzazioni che devono assumere **scelte strategiche** per lo sviluppo di politiche innovative.

Formazione

Organizziamo ed eroghiamo **percorsi formativi** per sostenere il **capacity building** delle organizzazioni e le competenze delle persone.

Comunicazione

Diffondiamo conoscenze per sostenere la trasformazione sociale, basandoci su **dati concreti** e su **un approccio trasversale**.

Indice dei contenuti

1

Il percorso di formazione

2

Il welfare aziendale territoriale e il bando Wellgranda

3

Cosa succede in altri territori

4

I bisogni della provincia di Cuneo: la ricerca di P2W

5

Il prossimo incontro

01

Il percorso di formazione

Obiettivi del percorso formativo

Supporto e accompagnamento degli enti nella comprensione del *Bando Wellgranda - Misura 1*, al fine di:

- a) agevolare la partecipazione;
- b) rafforzare le competenze progettuali;
- c) facilitare la costruzione di proposte progettuali di qualità, coerenti con i bisogni rilevati nei territori e con l'impianto complessivo del modello Wellgranda.

Struttura degli incontri formativi

Incontro 1
10 aprile

Bando Wellgranda: obiettivi, collaborazione e strumenti per una progettazione partecipata

Introduzione obiettivi e logiche del Bando, con attenzione al ruolo della collaborazione tra attori territoriali. Presentazione degli strumenti utili alla progettazione partecipata. L'obiettivo è supportare la costruzione di proposte coerenti e strutturate.

Incontro 2
21 aprile

Welfare aziendale territoriale: nozioni e best practice per il territorio

Approfondimento del welfare aziendale territoriale come modello integrato tra imprese e territorio. Illustrazione delle principali caratteristiche e ambiti di applicazione. Presentazione di esperienze concrete al fine di comprenderne potenzialità e condizioni di efficacia.

Incontro 3
29 aprile

Welfare di comunità: un modello integrato per rispondere ai bisogni locali

Analisi del welfare di comunità come approccio basato sull'integrazione dei servizi e attivazione delle risorse locali. Approfondimento dei principi e delle modalità operative. Esempi concreti supporteranno la riflessione su possibili applicazioni territoriali.

02

**Il welfare aziendale
territoriale e il bando
Wellgranda**

Il welfare aziendale territoriale

Definizione

Per **welfare aziendale territoriale** si intendono progetti e servizi di welfare aziendale che possono prevedere: il coinvolgimento di fornitori locali, la costruzione di reti di imprese (anche non formalizzate), la possibilità di “aprire” il servizio anche al territorio e alla cittadinanza.

L'obiettivo è quello di promuovere il coinvolgimento del territorio e la costruzione di reti, allo scopo di allargare il bacino di beneficiari delle prestazioni di welfare aziendale e costruire circuiti virtuosi dal punto di vista economico e sociale sui territori.

A seguito dell'analisi dei bisogni svolta sul territorio provinciale cuneese nell'ambito di Wellgranda sono stati individuati **quattro ambiti di intervento prioritari.**

Il welfare aziendale territoriale

● **Supporto alla cura dei figli**

Servizi di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro, come: nido o micronido, dopo-scuola, pre-scuola, ludoteca, centri estivi, servizi nei periodi di chiusura della scuola, baby-sitting, servizio compiti, supporto specialistico per i figli, etc.

● **Supporto alla cura di genitori e familiari anziani e/o non autosufficienti**

Servizi destinati a lavoratori/trici caregiver, per il supporto nella gestione e cura di genitori, come: assistenza domiciliare, RSA, badantato, ricerca e selezione assistenti familiari, etc.

Il welfare aziendale territoriale

● **Supporto diretto a lavoratori/trici**

Servizi e attività rivolti al disbrigo delle pratiche quotidiane e/o al supporto psicologico delle persone, come: CAF, supporto fiscale, prenotazioni e pagamenti, maggiordomo aziendale, stireria/lavanderia solidale, servizio di supporto psicologico, servizio di consulenza e/o sostegno alla genitorialità, etc.

● **Supporto alla sperimentazione di nuove modalità di lavoro**

Formazione, consulenza e accompagnamento nella promozione di nuove logiche organizzative, come settimana corta, flessibilità in entrata e in uscita, smart working, telelavoro, congedi e permessi solidali, job sharing, banca delle ore, volontariato aziendale, incentivo al benessere della persona etc.


Il welfare aziendale territoriale

Vincoli importanti da ricordare per il bando di Fondazione CRC

- Partenariato obbligatorio: almeno un ente locale e un ente del Terzo settore
- Le aziende possono essere ammesse nella rete progettuale, ma non possono essere beneficiarie di contributo
- Contributo tra € 80.000 e € 150.000
- Scadenza: 29 maggio 2026 ore 23:59

Per maggiori informazioni e per consultare il bando:

<https://fondazionecrc.it/cosafacciamo/wellgranda-misura-1/>

The slide features two large, solid red circles in the upper left corner. The larger one is partially cut off by the top edge, while the smaller one is fully visible and overlaps the text area.

Alcuni esempi concreti e aspetti di cui tenere conto

Il welfare aziendale territoriale

Elementi fondamentali e utili per la progettazione:

1. costruire la **rete** come richiesto dal bando (con Ente locale e ETS);
2. provare a coinvolgere una o più imprese private del territorio e un **partenariato ampio**;
3. provare a collegare il progetto con i [bandi sul welfare aziendale di Regione Piemonte](#);
4. costruire un'offerta sensata, basata sull'**analisi dei bisogni** delle persone da coinvolgere

NB → c'è la possibilità di “sfruttare” i **Welfare Manager della rete Wellgranda** per conoscere: fornitori di servizi del territorio, i bisogni rilevati, imprese coinvolte in progetti di welfare territoriali e/o interessate.

Il welfare aziendale territoriale

● **Supporto alla cura dei figli**

- Asilo nido da 30 posti, rivolto in via prioritaria ai dipendenti delle imprese della rete, ma a cui possono iscriversi anche i residenti del territorio (se restano liberi dei posti).
- Servizio di dopo-scuola condiviso tra una rete di imprese.
- Campi estivi o attivi nei momenti di chiusura delle scuole, a cui si iscrivono (in via prioritaria) i figli dei dipendenti delle imprese coinvolte.

● **Supporto alla cura di genitori e familiari anziani e/o non autosufficienti**

- Servizio di incrocio domanda-offerta per badanti e assistenti familiari (ricerca badanti).
- Sportello informativo e di ascolto (che si integra ad altri servizi).
- Servizio di supporto e “disbrigo pratiche” per caregiver.

Il welfare aziendale territoriale

● **Supporto diretto a lavoratori/trici**

- Servizio di supporto psicologico condiviso (dopo momenti/workshop di sensibilizzazione)
- Maggiordomo interaziendale, coinvolgendo e/o assumendo persone con disabilità attraverso cooperative sociali di tipo B
- Servizio di stireria/lavanderia solidale che assume donne vittime di violenza.

● **Supporto alla sperimentazione di nuove modalità di lavoro**

- Formazione, consulenza e attivazione per forme di flessibilità organizzativa: settimana corta, smart working, flessibilità in entrata e usita, ecc.

03

Cosa succede in altri territori

Il welfare aziendale territoriale



Di seguito vi presentiamo alcune **esperienze** interessanti di altri territori.

Si tratta di esempi **da prendere come “spunto” e non “alla lettera”**: il bando di Fondazione CRC richiede infatti un partenariato molto specifico, diverso da quelli che saranno presentati.

Si tratta quindi di best practice che possono fornire delle idee progettuali da **rivedere, ripensare e riproporre** in questa sede.

Il progetto “Welfare aziendale a filiera corta” di Siena



- Progetto promosso da **Fondazione MPS** e realizzato con il supporto di Percorsi di Secondo Welfare e Walà;
- Creazione di un **tavolo territoriale** con gli stakeholder del territorio. Il tavolo ha sia rappresentanti delle imprese sia rappresentanti del Terzo Settore/fornitori di servizi;
- Formazione di alcuni Welfare Manager;
- Le associazioni di categoria individuano le imprese interessate e le “portano” al tavolo. I fornitori di servizi realizzano servizi su misura;
- Tutto parte dall’**analisi dei bisogni** e da azioni di consulenza;
- Le prime sperimentazioni:
 - centri estivi “su misura” per DIESSE Diagnostica Senese;
 - Servizio di supporto psicologico e alla genitorialità (con Poliambulatorio Curami);
 - servizio di trasporto per il personale disabile dell’Università di Siena;
- **Sito di progetto**

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.

Welfare di Marca

WELFARE
di Marca

- **Welfare di Marca** è un progetto promosso dal 2022 attraverso un finanziamento dell'Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone", in provincia di Ancona.
- Attivazione di una **piattaforma** che contiene un database dei fornitori di beni e servizi del territorio e consente a tutti i cittadini e ai lavoratori delle imprese che fanno welfare di conoscere le offerte locali e prenotare le prestazioni necessarie.
- Insieme alla piattaforma sono stati attivati degli sportelli territoriali, i "**WelfarePoint**" per imprenditori, lavoratori e cittadini, realizzati in alcuni locali dei partner del progetto (CNA, Confindustria, BCC).
- Il lavoro ha poi avviato una collaborazione con una piattaforma che si occupa di comunicare i **bonus pubblici**.

[Sito di progetto](#)

[Alcuni risultati del progetto](#)

DI-VERSO (Vicenza)



- **DI-VERSO** è un progetto in provincia di Vicenza.
- Rete multi-attore che integra competenze complementari:
 - **studio di consulenza** del lavoro con un orientamento spiccato alla personalizzazione e all'accompagnamento delle imprese;
 - realtà specializzata in **formazione** e sviluppo organizzativo;
 - **Cooperativa Sociale Margherita**, che implementa servizi.
- Offerta diversificata, ma “a filiera corta”:
 - strumenti di **flessibilità** organizzativa, che possono agire su tempi e modalità di lavoro, con potenziali effetti sulla conciliazione vita-lavoro e sulla qualità del lavoro;
 - percorsi di **formazione** convenzionata;
 - **servizi rivolti ai familiari dei dipendenti**, tra cui attività di doposcuola, centri estivi, baby sitting e supporto a persone con disabilità, che rappresentano una componente particolarmente rilevante in un contesto in cui i carichi di cura incidono in modo significativo sull'occupazione e sul benessere delle famiglie.

Welfare for Women (Vicenza)

- **Welfare for Women** si sviluppa nella provincia di Vicenza e si fonda su una rete di partenariato composta da una cooperativa sociale e tre aziende private *for profit*. Il progetto è finanziato attraverso l'Avviso del Dip. della famiglia #Riparto.
- La prima fase del progetto ha previsto un percorso di **analisi strutturata dei bisogni**, allo scopo di costruire un modello di welfare aziendale **“guidato dai bisogni”**.
- I servizi sono realizzati dalla cooperativa sociale e hanno una finalità esplicitamente orientata al benessere e all'uguaglianza sociale delle donne, puntando a rafforzare misure e servizi che incidono sull'**armonizzazione tra tempi di cura e tempi di lavoro**, sulla partecipazione al mercato del lavoro e sull'assunzione consapevole del **ruolo genitoriale**, in particolare nelle fasi di transizione legate alla maternità.
- Alcune misure finanziate: banca del tempo, permessi aggiuntivi, iniziative di formazione e aggiornamento, counselling, servizi pre e dopo scuola, servizi per i periodi di chiusura delle scuole, contributi per asilo nido.

Anch'io sono capace!

Negozi senza barriere (Verona)



- **Enti coinvolti:** La Grande Sfida APS; Comuni di Verona e provincia; Azienda ULSS 9; scuole; Centri Diurni e cooperative sociali che si occupano di disabilità; associazioni di categoria; imprese
- Da oltre quindici anni la rete promuove mattinate di **“inserimento socializzante al lavoro”**, durante le quali persone con disabilità affiancano gli esercenti nelle attività quotidiane dei negozi. L’esperienza è strutturata come occasione di incontro e di reciprocità: da un lato permette alle persone con disabilità di sperimentarsi in un contesto reale e visibile alla comunità, dall’altro consente agli esercenti di vivere una relazione diretta che mette in discussione stereotipi e aspettative, favorendo un apprendimento informale basato sull’esperienza.
- La collaborazione tra Azienda ULSS, Comuni e attori del Terzo Settore mira a **superare quelle separazioni che spesso persistono** tra i percorsi dei Centri Diurni e il mondo del lavoro, soprattutto quando l’accesso al lavoro è inteso in modo rigido e limitato alle sole traiettorie occupazionali formali.

04

I bisogni della provincia di Cuneo: la ricerca di P2W

Stress e affaticamento lavorativo

Negli ultimi 12 mesi ha provato stress o affaticamento legato al lavoro?

	N	%
1 – Mai	269	26,7%
2 – Raramente	179	17,8%
3 – Abbastanza	354	35,2%
4 – Molto spesso	205	20,4%

- Oltre **un lavoratore su due (55,6%)** dichiara di aver provato **stress o affaticamento legato al lavoro** “abbastanza” o “molto spesso”.
- Solo **un quarto (26,7%)** non si considera affaticato.
- La prevalenza di risposte “abbastanza” indica uno **stress diffuso e costante**, più legato a **pressioni organizzative e carichi di lavoro** che a situazioni di crisi acuta.

Stress lavorativo: principali cause percepite

Se si [ha provato stress o affaticamento legato al lavoro] (2–4), quanto dipende dal

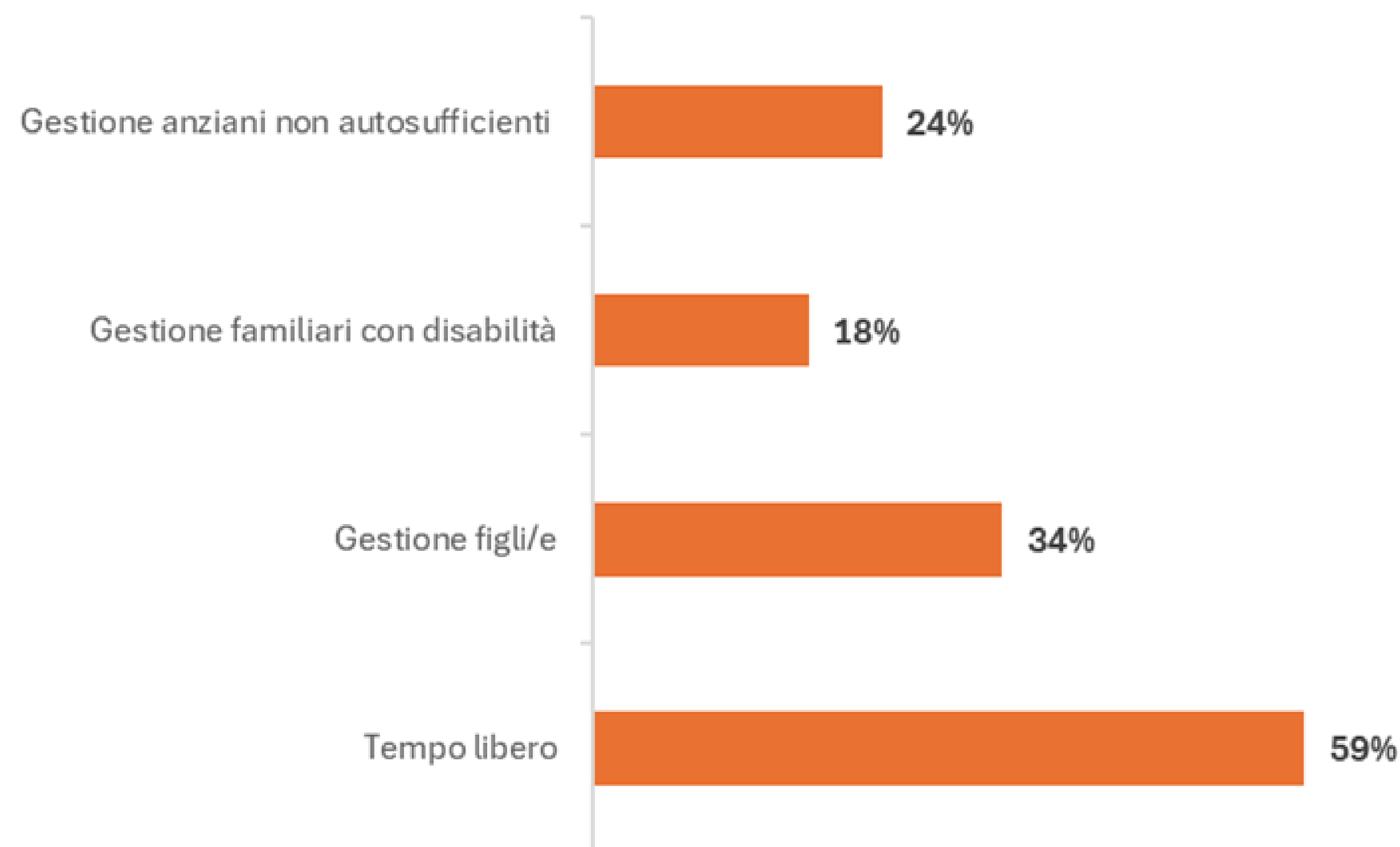
...

- Il **carico di lavoro** è la **causa principale di stress**: oltre **otto su dieci** tra i lavoratori stressati lo indicano come fattore rilevante.
- Gli **orari di lavoro** rappresentano un ulteriore elemento critico (**69,5%**), segnalando pressioni legate alla gestione dei tempi.
- La **comunicazione interna** pesa in misura minore (**61,4%**), ma rimane un fattore rilevante per oltre sei su dieci.

La gerarchia dei fattori (carico > orari > comunicazione) è statisticamente significativa

	% “Abbastanza o molto” (2–4)
Carico di lavoro	83,9%
Orari di lavoro	69,5%
Comunicazione interna	61,4%

Conciliazione vita-lavoro: difficoltà nei diversi ambiti (I)



- Le maggiori difficoltà riguardano il **tempo libero (59%)**, segno di una **pressione generalizzata sui tempi di vita**.
- Seguono la **gestione dei figli (34%)** e quella di **anziani non autosufficienti (25%)**, che evidenziano bisogni specifici di conciliazione.
- La **cura di familiari con disabilità (18%)** è meno diffusa nel campione, ma può rappresentare un carico molto elevato per chi ne è coinvolto.

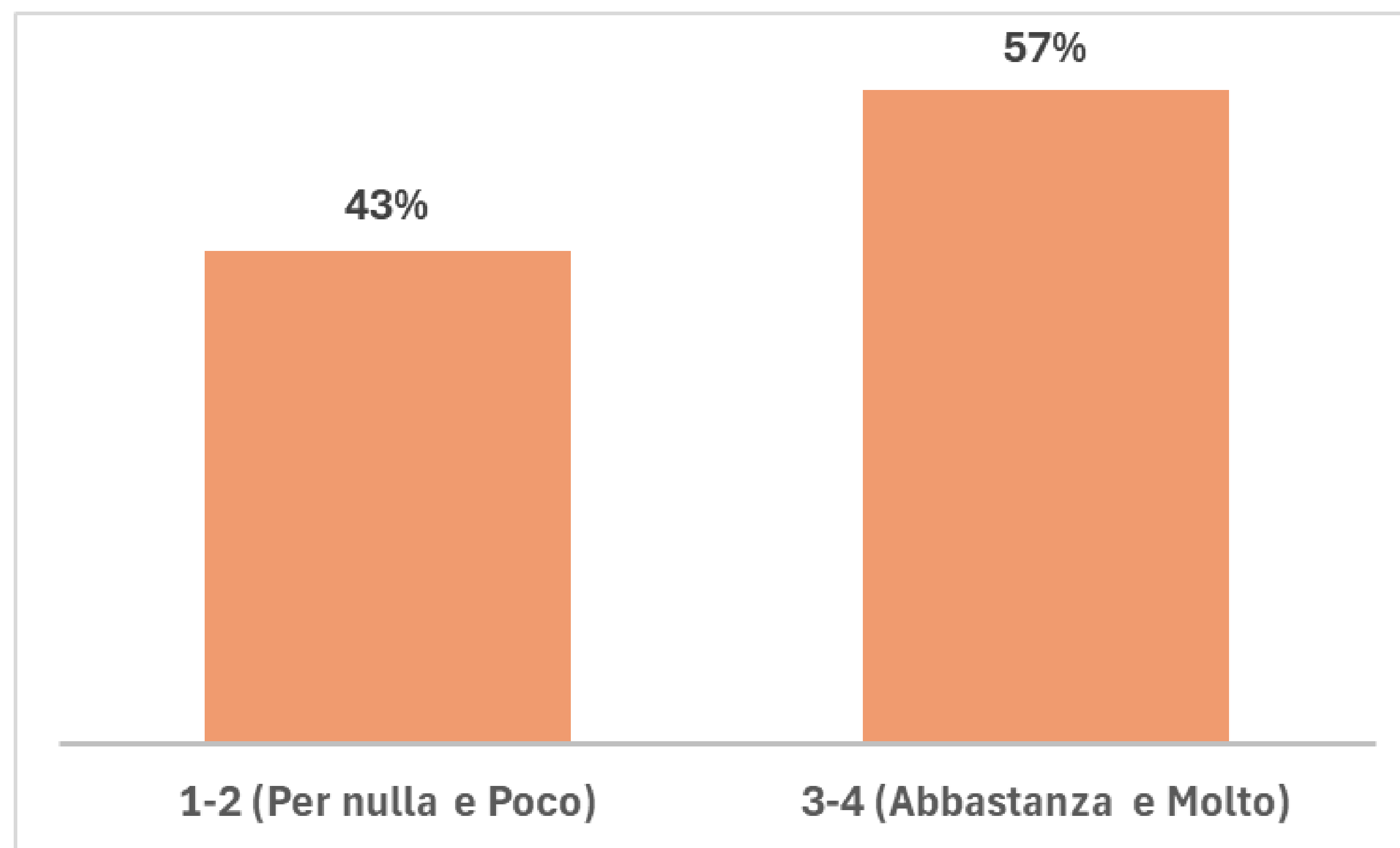
Conciliazione vita-lavoro: difficoltà nei diversi ambiti (II)

Le difficoltà di conciliazione variano per ambito ma seguono uno schema coerente:

- **Tempo libero:** problema generalizzato.
- **Figli:** pressione concentrata nella fascia 35–54 anni (~40%).
- **Disabilità:** minoritaria ma intensa, concentrata tra i caregiver multipli.
- **Anziani:** crescente con età e carichi familiari, più pesante per le donne (40% vs 23%).

Difficoltà a coprire le spese essenziali con il solo reddito da lavoro

- Il **56,7%** dei lavoratori dichiara **difficoltà almeno “abbastanza”** a coprire le spese essenziali con il solo reddito da lavoro (media 2,47 su 4).
- La distribuzione è **sbilanciata verso i livelli più alti della scala (3-4)**, segnalando una **pressione economica diffusa** e un margine di vulnerabilità anche tra gli occupati.



Difficoltà a coprire le spese essenziali con il solo reddito da lavoro

● Contratto

I lavoratori a tempo determinato (**70% vs 57% di media**)

incontrano più difficoltà rispetto ai **dipendenti stabili (53%)**, a causa di redditi più bassi e continuità lavorativa minore.

→ La precarietà amplifica il rischio economico, mentre la stabilità contrattuale lo attenua solo in parte.

● Dimensione d'impresa

Il disagio è più frequente nelle **microimprese (60%)** e cala

progressivamente con la dimensione: **58%** nelle piccole, **56%** nelle medie e solo **24%** nelle grandi.

→ Le imprese più grandi garantiscono condizioni economiche più solide e una minore esposizione alla vulnerabilità.

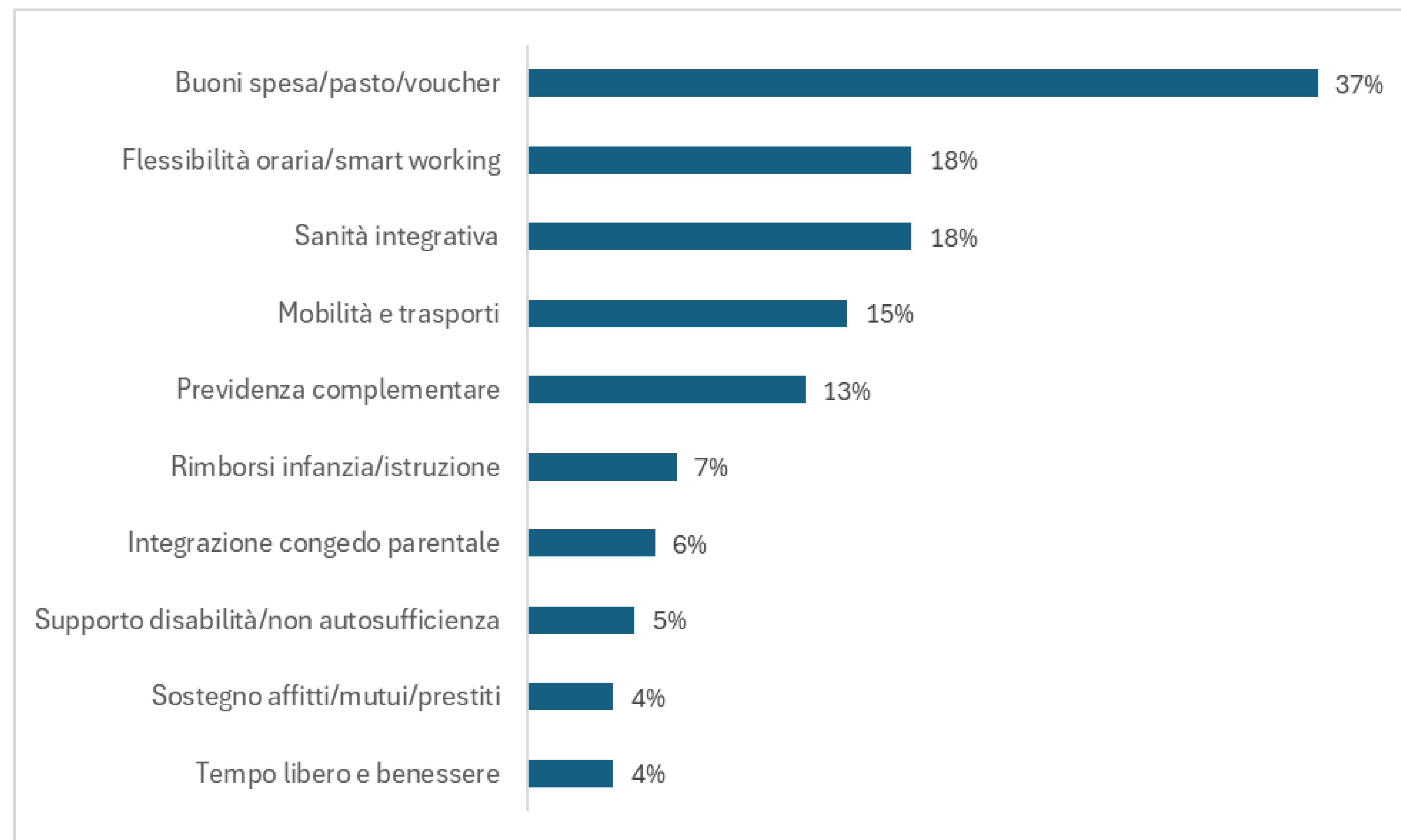
Le difficoltà economiche non si limitano ai redditi bassi ma coinvolgono anche lavoratori precari e dipendenti di piccole imprese. Nel Cuneese, il lavoro resta una condizione necessaria ma non sufficiente di sicurezza economica, segnata da salari stagnanti e costi crescenti della vita.

Two large red circles of different sizes are positioned in the upper left corner of the slide. The larger one is partially cut off by the top and left edges, while the smaller one is fully visible.

Accesso e utilizzo del welfare aziendale

Misure di welfare aziendale offerte

- Il welfare aziendale rimane **selettivo** e concentrato in specifici segmenti del mercato del lavoro, senza una diffusione capillare.
- Prevale un modello di “**primo livello**”, basato su benefit economici e strumenti di conciliazione leggera.
- Le misure **più strutturate** (salute, genitorialità, cura) risultano ancora **poco diffuse**.
- Questa configurazione riflette il tessuto produttivo locale, dominato da **PMI**, dove la capacità di attivare schemi collettivi di welfare è più limitata.
- Il legame tra **dimensione aziendale** e disponibilità di welfare è particolarmente marcato: più grande è l'impresa, più articolate sono le misure offerte.



Il welfare aziendale nel cuneese

Un **welfare aziendale** a “due velocità”?

- **Strutturato e collettivo** nelle medie e grandi imprese e nei settori con una tradizione di welfare (finanza, industria).
- **Debole e frammentato** nelle PMI, dove prevalgono benefit economici e strumenti di conciliazione minima.

→ Il welfare aziendale resta oggi **una risorsa di scala**, non ancora una componente trasversale della cultura organizzativa locale.

Bisogni futuri di welfare (orizzonte a 5 anni)

- La domanda futura di welfare è **fortemente centrata su tre aree chiave**: sanità territoriale, sostegni economici diretti e orientamento all'accesso.
- Seguono **aiuti economici/abitativi e flessibilità lavorativa**, che riflettono i bisogni quotidiani di reddito, tempo e stabilità.
- **Salute mentale, impiego e infanzia** mostrano una domanda significativa ma più legata a fasi o eventi specifici.
- **Disabilità e mobilità** restano più di nicchia, ma rappresentano **bisogni intensi e a forte impatto sociale**.

	% bisogno alto (3-4)
Servizi sanitari territoriali più accessibili	61,5%
Contributi per spese correnti (buoni/voucher)	60,7%
Sportelli di informazione e aiuto all'accesso	59,1%
Aiuti economici / abitazione	54,7%
Flessibilità del tempo di lavoro	50,8%
Supporto salute mentale	50,4%
Impiego e orientamento	42,8%
Infanzia e istruzione	41,3%
Mobilità casa-lavoro	36,3%
Disabilità / non autosufficienza	34,5%

05

Il prossimo incontro

★Prossimo incontro:

*Welfare di comunità: un modello integrato
per rispondere ai bisogni locali*

**mercoledì 29 aprile 10.00 - 12.00
(online)**

Percorsi di Secondo Welfare è sostenuto da:



In collaborazione con:



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO**

CORRIERE DELLA SERA

Anastasia Guarna anastasia.guarna@secondowelfare.it
Valentino Santoni valentino.santoni@secondowelfare.it

Percorsi di Secondo Welfare

Società Cooperativa Impresa Sociale e LAB del Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche
dell'Università degli Studi di Milano

Sede istituzionale:

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

Sede legale:

Via Melchiorre Gioia, 82
20125, Milano

Contatti:

 info@secondowelfare.it
 secondowelfare.it

