



Relazione finale Progetto Governare gli equilibri Azione 3

L'obiettivo dell'Azione 3 è stato quello di creare sul territorio figure professionali competenti in tema di Conciliazione Vita Lavoro e che sono state individuate nelle figure del Welfare Manager e del Social Manager.

L'azione 3 si è sviluppata nelle seguenti fasi: Progettazione e realizzazione dei percorsi formativi, Selezione dei candidati ai percorsi formativi, Tirocini formativi in azienda.

Progettazione e realizzazione dei Percorsi formativi

Il percorso per acquisire le competenze di Welfare Manager è stato strutturato in considerazione del QRSP di regione Lombardia che ha definito quali sono le competenze chiave riconosciute per la figura del Welfare Manager.

I temi trattati durante la formazione sono stati:

- Principi e modelli di welfare aziendale
- Progettare un piano di welfare
- La flessibilità organizzativa e il lavoro agile
- Fiscalità e Welfare
- Il contesto socio demografico Asst Melegnano-Martesana
- Enti locali e 3° settore

La formazione è stata realizzata da novembre 2018 a febbraio 2019 e strutturata su 8 incontri da 6 ore, alternando teoria ad esercitazione pratica.

In merito al percorso per Social Manager non è stato possibile riferirsi a formazioni e competenze già accreditate e/o riconosciute dalle istituzioni, ma piuttosto ad esperienze sul territorio locale e nazionale, in merito alla realizzazione di progetti di Welfare di rete e comunità

I temi trattati durante la formazione sono stati:

- Principi e modelli di welfare aziendale
- Fiscalità e Welfare
- Il contesto socio demografico Asst Melegnano-Martesana
- La coprogettazione del welfare fra pubblico e privato
- Enti locali e 3° settore

La formazione è stata realizzata da marzo a aprile 2019 e strutturata su 4 incontri da 6 ore alternando teoria ad esercitazione pratica

Entrambe i corsi sono stati realizzati a San Donato Milanese



Criteri di selezione dei candidati

I candidati dovevano essere residenti in uno dei comuni di pertinenza del progetto o lavorare in un'azienda con sede negli stessi comuni.

Ai candidati per il corso Welfare Manager sono stati richiesti i seguenti requisiti

- età non superiore a 55 anni
- Laurea triennale o Vecchio ordinamento in ambito economico/giuridico/gestionale
- Esperienza in azienda di almeno 5 anni in ruoli gestionali

Ai candidati per il corso Social Manager sono stati richiesti i seguenti requisiti:

- Età non superiore a 55 anni
- Laurea triennale o Vecchio ordinamento in ambito Psico-pedagogico
- Esperienza in azienda di almeno 5 anni in ruoli di coordinamento di servizi alla persona

La candidatura è stata trasmessa tramite modulo online, pubblicato sul sito di Incrociocomuni.it e diffuso tramite Social Network.

I candidati sono stati 71 per il corso di Social Manager e 29 per il corso di Welfare Manager, fra questi alcuni non avevano i requisiti minimi di partecipazione tutti gli altri sono stati contattati e ed invitati a colloqui individuali per valutarne l'effettiva idoneità.

Al termine del processo di selezione sono stati individuati 17 partecipanti per il corso del Social Manager e 13 al percorso del Welfare Manager.

Tirocini formativi in azienda

Al termine dei percorsi formativi sono state aperte 2 call alle aziende ed enti pubblici del territorio, per sperimentare al proprio interno un intervento consulenziale da parte dei neo Welfare Manager e l'attivazione di un sportello di Social Manager.

In entrambe le call sono stati predisposti dei moduli on line, per consentire le candidature da parte delle aziende.

Per la sperimentazione dello sportello di Social Manager non ci sono state candidature, probabilmente a causa di una tipologia di un servizio ancora poco noto e comunque adatto solo a grandi aziende.

Alla sperimentazione di una consulenza in tema di Welfare si sono presentate 8 aziende di cui 2 però si sono dovute ritirare: la prima per mancanza dei requisiti di pertinenza territoriale del progetto, la seconda per mutamenti organizzativi interni.

Fra le 6 organizzazioni che hanno completato il percorso ci sono state: Bomi group (azienda multinazionale del settore della logistica circa 200 dipendenti), SocioSera Coop. Soc (no profit di circa 500 dipendenti), Yabboq Coop Soc (no profit di 8 dipendenti), Medi H Art (piccola azienda del settore sanitario da circa 40 dipendenti), il Comune di Trezzo sull'Adda, e A.S.S.E.Mi entrambe enti pubblici con circa 35/40 dipendenti.



Tutte le organizzazioni si sono messe a disposizione per realizzare una puntuale analisi organizzativa e analisi dei bisogni tramite interviste individuali, focus group e indagini tramite questionari.

Nella fase di tirocinio sono stati coinvolti 5 neo Welfare Manager, che hanno manifestato l'interesse a proseguire il percorso formativo anche nella fase pratica.

Al termine del percorso di consulenza sono stati ottenuti i seguenti risultati:

Bomi Group ha attivato di un piano di Welfare e Smartworking in data 01/09/2019 e all'interno del piano ha previsto convenzioni e collaborazioni con gli enti pubblici e privati del territorio.

Yabboq ha destinato parte del profitto di bilancio per finanziare un piano di welfare a partire dal 01/02/2020

Il comune di Trezzo sull'Adda ha previsto nel proprio regolamento di prossima approvazione una maggiore flessibilità di orario in entrata e uscita per persone con carichi di cura, organizzato uno spazio per il pranzo dei dipendenti e aprirà un evidenza pubblica per agevolare l'acquisto di beni e servizi dei propri dipendenti.

Medi H Art ha rivisto la gestione della flessibilità degli orari e attivato alcune convenzioni per i lavoratori.

Sociosfera e A.S.S.E.MI per questioni organizzative hanno concluso l'attività di analisi ed evidenziato una serie d'interventi dal punto di vista organizzativo, partecipazione dei lavoratori, gestione della maternità e Smart Working che verranno sviluppare nel 2020.