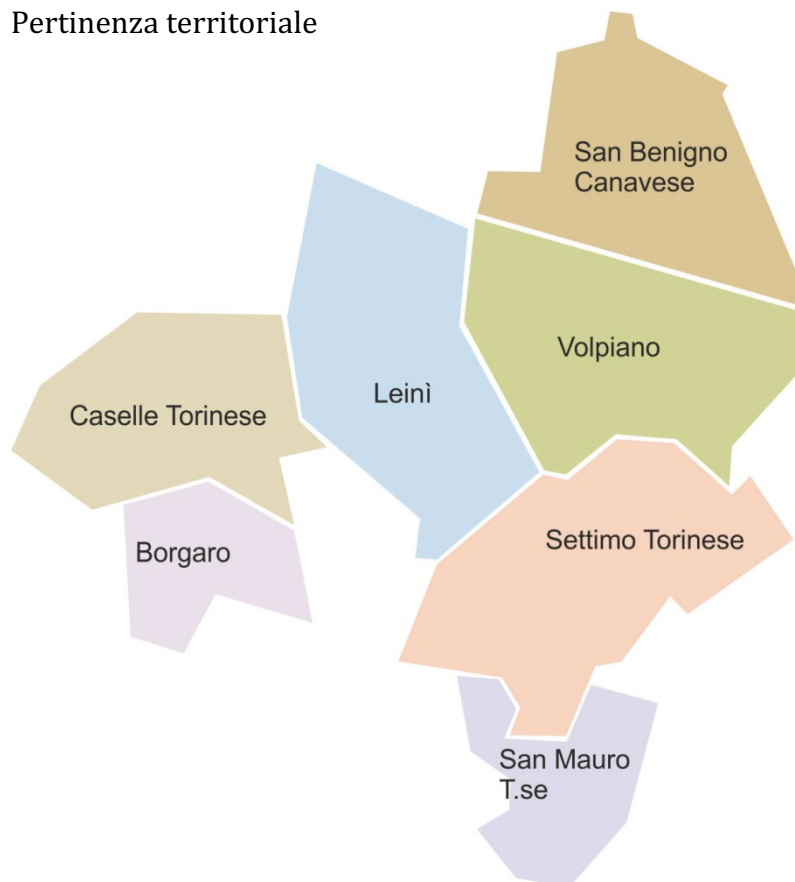


1. Definizione della mission e della vision
 2. Contesto e obiettivi
 3. I core points
 4. Definizione degli elementi di valore del Network
 5. Il Network
-

Pertinenza territoriale



1. Definizione della mission e della vision

La missione:

- Costituire un network;
- Promuovere innovazione e rafforzamento del Welfare di comunità e aziendale;
- Rinforzare le tematiche della conciliazione famiglia-lavoro;
- Diffondere la Corporate Social Responsibility e la parità di genere;
- Intercettare nuove risorse;
- Condividere valori, sistemi di monitoraggio e strumenti di informazione e partecipazione.

La rete V.E.R.A. intende diventare un sistema paritario e integrato che attraverso lo scambio e la collaborazione tra mondo Aziendale, responsabili delle politiche pubbliche e società civile sia in grado di produrre la crescita globale del sistema territoriale dei Comuni afferenti all'Unione Net come sistema produttore di benessere, supporto e ricchezza per chi lo abita.

La volontà di costituire un network è stata promossa dal Progetto TILDE, avviato a febbraio 2023 dal Bando Equilibri di Fondazione Compagnia di San Paolo. Con il finanziamento di Fondazione Compagnia di San Paolo, il partenariato di tale Progetto composto da 13 ETS e 2 istituti scolastici mira a supportare circa 200 donne nel loro percorso di riqualificazione professionale e reinserimento lavorativo con focus specifico sulla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. In senso più ampio il Progetto auspica la creazione di una miglior infrastrutturazione sociale e di comunità dei territori coinvolti: Comuni di Borgaro Torinese, Caselle Torinese, Leini, San Benigno Canavese, San Mauro Torinese, Settimo Torinese e Volpiano.

La visione che parte dal Progetto, che terminerà nel dicembre 2025, e si estende alla base dell'idea progettuale del Network aziendale è quella di trattare con un approccio multidisciplinare il tema riguardante le politiche di welfare aziendale.

Il Network implica il coinvolgimento di:

- Partenariato del Progetto Tilde (capofila UnioneNet, 13 ETS e 2 Istituti scolastici più il coinvolgimento attivo delle 7 Amministrazioni Comunali e i consorzi socioassistenziali del CIS e CISA)
- Fondazione Compagnia di San Paolo, già ente promotore del Bando Equilibri
- Associazioni di secondo livello promotori di interesse quali Camera di Commercio di Torino, Unione Industriali, Legacoop Piemonte
- Partner territoriali interessati a supportare, promuovere o aderire al network – Partner del network
- Realtà aziendali e imprenditoriali del territorio dei 7 comuni interessati

2. Contesto e obiettivi

Il Network si configura come collettore tra i diversi soggetti del territorio, puntando alla partnership tra profit, istituzioni e no profit, con la finalità di sperimentabilità, mutualità di supporto, scambio e comunicazione nel rispetto delle differenti mission, nello scenario di condivisione di buone pratiche di conciliazione.

La proposta di valore, si pone come obiettivi:

- la valorizzazione del capitale umano e professionale femminile ed il miglioramento dei processi di matching tra domanda e offerta nella ricerca delle risorse umane per le aziende;
- operare per la diffusione tra le aziende del territorio della Corporate Social Responsibility e della certificazione alla Parità di Genere, anche favorendo bilanci di welfare aziendale sostenibile, ottimizzando le risorse e strutturando collaborazioni volte alla condivisione di servizi;
- creare dei modelli replicabili su scala regionale e/o nazionale di sistemi di welfare aziendale innovativi.

3. I core points

Cinque core points di partenza del network:

- a. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA) E CERTIFICAZIONI PARITÀ DI GENERE
 - b. ACCESSO A BANDI
 - c. MATCHING HR NEEDS AND PEOPLE
 - d. CORPORATE WELFARE STRATEGIES
 - e. PERCORSO PERSONALIZZATO
-
- a. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA) E CERTIFICAZIONI PARITÀ DI GENERE

Il Network concentra il proprio intervento sullo sviluppo del concetto di Corporate Social Responsibility incentivando le politiche di welfare più concilianti, nel rispetto della parità di genere e della social diversity. Il partenariato del progetto Tilde insieme ai promotori di interesse intende mettere a disposizione di aziende e imprese dei territori dell'Unione dei Comuni Nord Est Torino, professionisti ed expertise per perseguire gli obiettivi e la mission del Network. Numerose sono ad oggi le certificazioni nazionali e comunitarie cui un'azienda può mirare nell'ambito della Corporate Social Responsibility e della parità di genere.

L'importanza di questo primo core point si fonda su diversi studi¹ che evidenziano come condizioni di welfare più sviluppate ed emancipanti, portino le aziende a registrare performance finanziarie migliori.

Tra le varie componenti di tale approccio, può esserne un esempio la facilitazione e consulenza specializzata per programmi di comunicazione utili all'impresa per l'incremento del rating sulla Responsabilità Sociale, con pre analisi anche del possibile implemento di un'evidenza comunicativa valida per l'intera rete e capace di interconnettere in un quadro di validazione comune tutte le imprese del territorio.

- b. ACCESSO A BANDI

Tramite gli esperti e le professionalità presenti tra i diversi gruppi componenti del Network, in modo specifico all'interno del partenariato del Progetto Tilde, sarà pos-

¹ Serena Uccello, *Più cresce il corporate wellbeing, più aumenta la produttività*, Il Sole24Ore, 10/06/24; *L'età adulta del welfare aziendale*. Le Pmi battono le big corp sul welfare aziendale, Welfare Index PMI – Società Generali, 2024

sibile creare un gruppo di lavoro dedicato a supportare le aziende aderenti tramite consulenze e orientamento per la partecipazione e l'accesso a bandi e fondi.

c. MATCHING HR NEEDS AND PEOPLE

Il Network potrà godere della collaborazione di soggetti della rete, quali agenzie per il lavoro ed enti di formazione professionale, ad oggi coinvolti nella realizzazione di specifici percorsi nell'ambito del Progetto Tilde. Tale collaborazione potrà rappresentare un valore aggiunto per le realtà aderenti nel settore HR, andando a rispondere e soddisfare esigenze di domanda-offerta. I professionisti dell'équipe tecnica del Progetto Tilde hanno sperimentato con alcune realtà aziendali del territorio l'esito positivo di questa modalità di collaborazione multidisciplinare e multi-settoriale.

A tal proposito particolare attenzione sarà dedicata alla Talent attraction e alla Talent retention, concetti per i quali risultano centrali i temi del wellbeing, dell'engagement, del people development e del welfare aziendale come strumenti di preferenza ed affiliazione del lavoratore all'azienda.²

d. CORPORATE WELFARE STRATEGIES

Il Network si pone l'obiettivo di creare, condividere, incentivare politiche di welfare aziendali condivise, sostenibili e innovative. Il Network avrà la possibilità di strutturare interventi partendo da studi della fattibilità della strategia elaborata di welfare aziendale tramite la creazione di un business plan e l'accompagnamento di esperti del settore, consulenze e affiancamento per ottimizzazioni e incrementi dei sistemi di welfare aziendale in atto o in programmazione, anche in connessione con soggetti che possano diventare rete di supporto costante interconnessa all'impresa aderente.

e. PERCORSO PERSONALIZZATO

Possibilità di attivazione di interventi mirati sia a rispondere alle esigenze aziendali sia a quelle dei dipendenti, creando quindi sistema multidisciplinare e di win-win strategy. Nelle more dei temi di interesse del Network, di incentivare politiche di Welfare che siano più concilianti, di potenziamento di CSR – Corporate Social Responsibility, dell'attenzione alla parità di genere e alla diversity inclusion, il valore aggiunto sarà rappresentato dall'attenzione personalizzata e individualizzata dedicata nello sviluppare interventi e approcci mirati.

4. Definizione degli elementi di valore del network

Il Network mira alla possibilità di attuazione delle esperienze positive di conciliazione vita/lavoro, per arrivare nel medio-lungo periodo a trasformarsi in un motore in grado di incrementare il potenziale di talent retention e talent attraction delle aziende, e al contempo migliorare la qualità di vita nelle comunità. Per questo il

² cf. CENSIS, *VII Rapporto Censis-Eudaimon, Il welfare aziendale e la sfida dei nuovi valori del lavoro*, Roma 2024, capitolo 9, Il punto di vista di un panel di aziende.

Network è ispirato all'idea di aumentare le prassi di conciliazione in modo sostenibile dalle aziende e dal territorio.

Alcuni servizi chiave, che si potrebbero sperimentare, riguardano:

- Supporto scientifico e strategico per l'avvio di punti allattamento o nidi aziendali;
- Supporto infrastrutturale a livello di facilitazione dei trasporti (care sharing, navette o altre forme di condivisione/organizzazione trasporti);
- Sperimentazione, strutturazione e implementazione di servizi e soft benefit. Gli aderenti al network avranno quindi la possibilità di collaborare all'attivazione e/o godere di strumenti di potenziamento del welfare aziendale, con un coinvolgimento economico diretto o ai quali i propri dipendenti potranno accedere a tariffe agevolate. Alcuni di questi possono essere assicurazioni sanitarie, pacchetti agevolati di supporto psicologico, bonus mamme, desk aziendale.

Il network investirà risorse e tempo al fine di strutturare e garantire una strategia comunicativa efficace con l'intento di diffondere a livello regionale e nazionale buone prassi di Welfare conciliante e innovativo.

5. Il Network

