

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): InNOViamo il welfare aziendale IWA

2. ENTE CAPOFILA DEL PROGETTO (responsabile dell'attuazione del progetto): AZIENDA TERRITORIALE PER I SERVIZI ALLA PERSONA

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 è composto da 3 micro e piccole imprese – di cui una sociale - i cui dipendenti beneficeranno dei servizi di conciliazione (Fasternet S.r.l., Daina S.r.l e Sergio Lana Società Cooperativa Sociale Onlus), due cooperative sociali – in qualità di enti del terzo settore fornitori di servizi (Cooperativa Sociale Onlus Il Gelso e Il Gabbiano Società Cooperativa Sociale Onlus) – e l'Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona – Bassa Bresciana Centrale, in qualità di ente capofila del progetto. L'azienda territoriale per i servizi alla persona, che si occupa dell'erogazione di servizi in ambito sociale per i cittadini dei 20 comuni consorziati, assume il ruolo di capofila vista l'esperienza nella gestione di fondi regionali e nazionali, la capillarità delle sue azioni sul territorio e il suo ruolo di coordinamento e realizzazione dei servizi di welfare e della loro governance sul territorio dell'Ambito 9. La Cooperativa il Gelso gestisce tramite appalti diversi servizi che hanno una ricaduta positiva sul territorio e, essendo una cooperativa di tipo B, il suo scopo è perseguire l'integrazione lavorativa di persone con disabilità o in stato di svantaggio diventando trampolino di rilancio sociale. La Cooperativa il Gabbiano è una cooperativa a scopo plurimo e si occupa di servizi di integrazione socio-sanitaria per bambini, anziani e persone con disabilità ma al contempo ha dei servizi che consentono di inserire al lavoro persone con disabilità o in stato di svantaggio. Queste cooperative rappresentano una grande risorsa del territorio in termini di cura per la qualità della vita dei suoi cittadini. Sia la cooperativa Sergio Lana sia le aziende profit, i cui dipendenti saranno destinatari delle azioni previste dal presente progetto, sono state scelte perché caratterizzate da una spiccata sensibilità riguardo il senso di comunità, come luogo di accoglienza e condivisione, che si esprime anche nella cura e nel rispetto delle necessità e bisogni dei propri dipendenti. La cooperativa Sergio Lana tramite il CDD e il CSE promuove la qualità della vita e l'integrazione sociale di persone con disabilità, è una piccola impresa nata nel 2000 e consta di 10 dipendenti; ha sede nel Comune di Ghedi, che è all'interno del territorio dell'Ambito 9. Fasternet s.r.l. è un'azienda del settore informatico di Borgosatollo, fondata nel 1995, ha 34 dipendenti e rientra nella categoria della piccola impresa. Dania s.r.l. è un'azienda produttiva, a sua volta piccola impresa, che nasce negli anni '70 come laboratorio manifatturiero ed ora consta di 19 dipendenti attivi nel settore di produzione di carta igienica e prodotti in rotolo per comunità e imprese. Circa il 10% della forza lavoro delle due aziende partner è residente nei territori della Bassa Bresciana Centrale: di conseguenza, i dipendenti devono percorrere quotidianamente in media 46 km per recarsi sul luogo di lavoro. In coerenza e complementarità con i molteplici servizi e iniziative progettuali già presenti nei territori dell'Ambito 9, il presente progetto si allarga anche verso i territori limitrofi nei quali i cittadini dei 20 comuni dell'Ambito distrettuale vanno a svolgere le loro attività lavorative. La volontà dell'Ente Capofila è dunque quella di promuovere la collaborazione con alcune aziende che impiegano personale residente nei comuni dell'Ambito per offrire servizi di conciliazione vita-lavoro che rispondono al bisogno di coloro che, per necessità lavorative, si vedono costretti a trascorrere più tempo negli spostamenti, con una ricaduta a cascata nel tempo da dedicare alla famiglia e alla cura del proprio benessere psico-fisico.

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
AZIENDA TERRITORIALE PER I SERVIZI ALLA PERSONA	02987870983	FERDINANDO ALBINO LBNFDN59B02H703E		Ghedi (Brescia)

Cooperativa Sergio Lana	03580920175	Franco Perlato PRLFNC53B23B450O	Società cooperativa sociale - 1.4.30	Ghedi (Brescia)
Cooperativa Il Gelso	03350580175	Valter Saresini SRSVTR60R15B157X	Società cooperativa sociale - 1.4.30	Ghedi (Brescia)
Cooperativa Il Gabbiano	00722770989	Giacomo Bazzoni BZZGCM40S13G859V	Società cooperativa sociale - 1.4.30	Ponteviso (Brescia)
Fasternet srl	03338630175	Giuseppe Maffei MFFGPP54S26H717S	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Borgosatollo (Brescia)
Daina srl	01629220177	Diego Della Maestra DLLDGI80L12B157W	Società a responsabilità limitata - 1.3.20	Montirone (Brescia)

4. DURATA DEL PROGETTO 12 mesi a partire dalla data di aggiudicazione del bando.

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)

1. CONTESTO E BISOGNI: I destinatari delle azioni previste dal progetto sono i dipendenti delle piccole aziende Fasternet, Daina e cooperativa Sergio Lana. Questi dipendenti costituiscono quindi il target di riferimento ai cui bisogni di conciliazione il progetto intende rispondere. L'azienda Fasternet S.r.l. è composta da 34 dipendenti, di cui 22 uomini, 12 donne e due amministratori. L'età media si attesta intorno ai 42 anni. L'azienda Daina S.r.l. è formata da 19 persone, l'età dei dipendenti varia dai 25 ai 60 anni. La Cooperativa Sergio Lana consta di 10 dipendenti. Anche nel caso della cooperativa la fascia d'età dei lavoratori è medio bassa. Si tratta di lavoratrici e lavoratori accomunati dalla presenza di carichi di cura, alcuni svolgono anche attività organizzate su turni e in orari non sempre facilmente compatibili con la vita familiare. Dall'analisi effettuata presso le aziende e la cooperativa che compongono il partenariato e sulla base della tipologia dei dipendenti e delle caratteristiche peculiari delle mansioni svolte dagli stessi, i bisogni emersi possono essere riassunti come segue: Risparmiare tempo; Incrementare il work-life balance e, di conseguenza, il benessere personale e la motivazione al lavoro. In particolare, è stata rilevata la necessità di supporto nel disbrigo delle faccende che, altrimenti, verrebbero svolte dopo il lavoro e/o per le quali sia risultato necessario prendere permessi lavorativi per incompatibilità oraria. **2. OBIETTIVI:** Aumentare la percezione del luogo di lavoro come un posto accogliente, aperto ed attento ai propri dipendenti, ma anche accrescere il tempo libero e di qualità a cui le persone, siano singoli o famiglie, potranno attingere per dedicarsi alla cura delle relazioni e di sé stessi. Questi obiettivi andranno ad incidere direttamente sulla percezione della qualità della vita degli individui, instaurando un circolo virtuoso per il quale il lavoro sarà fonte di maggior soddisfazione e benessere, permettendo all'individuo di avere più tempo per coltivarsi e alle aziende di avere un ambiente di lavoro più disteso e con una probabile maggiore produttività. Inoltre, le convenzioni con gli esercenti avranno l'obiettivo di garantire anche un risparmio economico ai dipendenti che decideranno di farsi recapitare la spesa in azienda. L'altro obiettivo strategico è quello di contribuire al cambiamento della cultura lavorativa andando nella direzione di una maggiore inclusione attraverso il coinvolgimento attivo e consapevole anche del settore produttivo del territorio, arricchendo il tradizionale paradigma che vede l'amministrazione pubblica ed il terzo settore come, quasi, unici soggetti che si occupano dell'integrazione sociale delle persone. Dai contatti avuti con aziende del territorio ed associazioni di categoria è emersa una mancanza di conoscenze, coinvolgimento, mezzi e strumenti per comprendere come creare opportunità per lavoratori con disabilità e non una mancanza di volontà. **3. RISULTATI ATTESI:** Incremento del senso di benessere dei dipendenti; Sperimentazione di un modello di inserimento lavorativo per persone con disabilità; Aumento delle competenze delle imprese sul diversity management e sull'inserimento lavorativo di persone con disabilità; Analisi e monitoraggio della replicabilità del progetto. **5. REALIZZAZIONI:** Recapito della spesa in azienda: Si tratta di uno strumento di supporto concreto nella gestione del tempo, che nella frenesia della vita moderna è diventato il bene più prezioso. Maggiordomo aziendale: È un servizio di time saving che facilita il mantenimento di un corretto work-life balance, prendendosi carico degli impegni quotidiani dei lavoratori con un notevole risparmio di tempo. Il maggiordomo aziendale assolve tutte le incombenze quotidiane inconciliabili con l'orario di lavoro. Sviluppo di azioni di Welfare-Disability-Diversity manager; Analisi e monitoraggio.

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):

C) Time Saving; F) Area di supporto ai dipendenti

Intervento C) Time Saving

1	Intervento C
Titolo attività	<i>Servizio di recapito spesa in azienda</i>
Codice identificativo azione (esempio C.1)	C.1
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>Servizio affidato ad una delle due cooperative partner, si occuperà di ricevere settimanalmente le richieste dei dipendenti delle tre aziende destinatarie e si occuperà della consegna della merce. I prodotti da banco frigo e surgelati non potranno essere trasportati perché è necessario mantenere la catena del freddo, quindi i beni saranno prevalentemente secco, scatolame, frutta e verdura, prodotti di pulizia e igiene. Inoltre, la cooperativa si occuperà di cercare realtà commerciali disponibili a effettuare sconti e convenzioni per agevolare ulteriormente i destinatari del progetto. I dipendenti di ogni partner destinatario di progetto ogni lunedì dovranno recapitare via mail le proprie liste della spesa al personale incaricato della cooperativa. Il personale incaricato andrà a fare la spesa un giorno diverso per ogni azienda per garantire la consegna in giornata. Assieme alla spesa verrà consegnato lo scontrino fiscale che dovrà essere rimborsato alla cooperativa entro il venerdì della stessa settimana tramite bonifico. Sapendo di non poter garantire la catena di conservazione del fresco, le convenzioni che la cooperativa cercherà di stabilire con gli esercenti avranno come primo obiettivo quello di cercare dei negozi di alimentari presenti nei territori dove hanno sede le aziende per fornire l'accesso a questi beni con delle scontistiche a favore dei dipendenti e promuovere le piccole realtà commerciali.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>10 mesi</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo specifico: risparmio del tempo per i dipendenti dell'azienda e creazione postazione di lavoro per persone in stato di svantaggio. Risultato atteso: incremento work-life balance e attivazione di un percorso di inserimento lavorativo</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>1 operatore addetto al contatto con gli esercenti, 1 operatore addetto al recapito della spesa in azienda e 1 tutor.</i>
Ore di servizio totali	<i>22 ore settimanali per l'operatore addetto al recapito della spesa; 11 ore settimanali per il tutor; 1 ora settimanale per operatore commerciale per esercenti.</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Cooperativa Il Gabbiano, budget comprensivo di cofinanziamento al 30%: 24.064,06 Euro</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei familiari di dipendenti)	<i>Tutti i dipendenti delle aziende destinatarie, circa 60 dipendenti in totale.</i>

2	Intervento C
Titolo attività	<i>Maggiordomo aziendale</i>
Codice identificativo azione (esempio C.1)	C.2

Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>Servizio affidato ad una delle due cooperative partner che metterà a disposizione una persona assunta per svolgere mansioni di maggiordomo aziendale presso le tre realtà destinatarie. Le aziende Daina e Fasternet, la cooperativa Sergio Lana e i rispettivi dipendenti avranno a disposizione il servizio per un giorno alla settimana per 8 ore lavorative e la persona si occuperà, a titolo esemplificativo di: servizi postali, servizi di cura della casa e della persona, servizi burocratici, prenotazione di servizi etc. Organizzazione del lavoro: il maggiordomo aziendale avrà a disposizione un calendario suddiviso per tipologia di attività dove l'azienda ed i dipendenti potranno segnalare le loro necessità, specificando tutti i dati necessari (luogo, eventuali scadenze, documenti etc.). Nel giorno di presenza in azienda il maggiordomo, a seguito di un confronto con una persona di riferimento indicata dal partner, stabilirà le priorità volte a rispettare le scadenze e ottimizzare le azioni da svolgere nell'ottica di soddisfare il maggior numero di bisogni dei dipendenti.</i>
Tempistica di realizzazione	<i>10 mesi</i>
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo specifico: risparmio del tempo per i dipendenti dell'azienda e creazione postazione di lavoro per persone in stato di svantaggio. Risultato atteso: incremento work-life balance e attivazione di un percorso di inserimento lavorativo.</i>
N° e tipologia di personale impiegato	<i>1 maggiordomo aziendale, 1 tutor.</i>
Ore di servizio totali	<i>30 ore settimanali per il maggiordomo aziendale; 15 ore settimanali per il tutor.</i>
Partner coinvolti e budget ipotizzato	<i>Cooperativa Il Gelso, budget comprensivo di cofinanziamento al 30%: 36.126,00 € Euro.</i>
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	<i>Tutti i dipendenti delle aziende destinatarie, circa 60 dipendenti in totale.</i>

Intervento F) Area di supporto ai dipendenti

1

Intervento F

Titolo attività	<i>Sviluppo di azioni di Welfare manager, Disability manager e Diversity manager: 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</i>
Codice identificativo azione (esempio F.1)	<i>F.1</i>
Descrizione attività (indicando se si tratta di nuovo intervento oppure se interventi già presenti messi in rete)	<i>Questa azione verrà gestita dal capofila che metterà a disposizione personale in organico per attività di analisi e consulenza alle aziende destinatarie al fine di creare, integrare o migliorare la propria catena di lavoro per favorire l'inserimento di persone con disabilità e favorire azioni di welfare aziendale. Il punto di partenza iniziale sarà quello di garantire che il personale impiegato dalle Cooperative Il Gabbiano e Il Gelso per svolgere le azioni sopra elencate sia già afferente alle categorie dello svantaggio in modo da costruire un percorso di inserimento lavorativo e mostrare alle aziende cosa concretamente ci si prefigge di fare con l'analisi e la consulenza ad hoc. Inoltre, le misure di consegna della spesa in azienda ed il maggiordomo aziendale sono a tutti gli effetti misure di welfare aziendale che andranno direttamente implementate nelle aziende per la durata del progetto e per le quali verrà effettuata una rilevazione d'impatto sul benessere dei dipendenti. Per la realizzazione della</i>

Tempistica di realizzazione	10 mesi
Obiettivo specifico e risultato atteso	<i>Obiettivo specifico: favorire la diffusione di una cultura di welfare aziendale che sappia essere inclusiva e attenta ai bisogni delle persone e di una cultura inclusiva in termini di approccio al lavoro per persone con disabilità. Risultato atteso: aumento del benessere percepito dai dipendenti, creazione di modelli di inserimento lavorativo replicabili.</i>
N° e tipologia di personale impiegato	1 operatore interno e personale esterno per servizio di comunicazione di progetto.
Ore di servizio totali	7 ore settimanali per l'operatore
Partner coinvolti e budget ipotizzato	Ente capofila; budget comprensivo di cofinanziamento al 30%: 10.272,00 Euro.
Tipologia e numero di destinatari previsti (precisare se dipendenti o nuclei famigliari di dipendenti)	L'azione coinvolgerà i processi delle aziende Daina e Fasternet e tutti i loro dipendenti.

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	10 mesi	Risparmio del tempo per i dipendenti dell'azienda e creazione postazione di lavoro per persone in stato di svantaggio.	C.1 - RECAPITO SPESA IN AZIENDA	Incremento work-life balance e attivazione di un percorso di inserimento lavorativo.	Somministrazione ad inizio e fine del progetto di un questionario di percezione del benessere aziendale e assunzione di una persona disabile.
2	10 mesi	Risparmio del tempo per i dipendenti dell'azienda e creazione postazione di lavoro per persone in stato di svantaggio.	C.2- MAGGIORDOMO AZIENDALE	Incremento work-life balance e attivazione di un percorso di inserimento lavorativo.	Somministrazione ad inizio e fine del progetto di un questionario di percezione del benessere aziendale e assunzione di una persona disabile.
3	10 mesi	Favorire la diffusione di una cultura di welfare aziendale che sappia essere inclusiva e attenta ai bisogni delle persone e di una cultura inclusiva in termini di approccio al lavoro per persone con disabilità.	F.1 - SVILUPPO DI AZIONI DI WELFARE MANAGER, DISABILITY MANAGER E DIVERSITY MANAGER: INDIVIDUAZIONE DI UN ENTE/UN PROFESSIONISTA CHE, A SEGUITO DELLA LETTURA DEI BISOGNI, DEFINISCA INTERVENTI IN MATERIA DI WELFARE, SMART WORKING E	Aumento del benessere percepito dai dipendenti, creazione di modelli di inserimento lavorativo replicabili.	Somministrazione ad inizio e fine del progetto di un questionario di percezione del benessere aziendale e modellizzazione a seguito di analisi di caso di un processo di inserimento lavorativo.

		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	
--	--	---	--

2.3 Carattere innovativo del progetto

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

Il progetto si presenta sulla scena territoriale come opportunità di ampliamento del benessere dei dipendenti delle aziende che compongono il partenariato e di diffusione di una cultura inclusiva e attenta ai bisogni delle persone svantaggiate. Dal punto di vista organizzativo il progetto assume carattere di innovazione perché attua un rovesciamento dei ruoli degli enti coinvolti: gli enti del Terzo Settore non sono i destinatari diretti dei percorsi di inserimento lavorativo ma vestono i panni di attori attivi nell'implementare il processo di coniugazione tra la professionalità della persona disabile e il mondo del lavoro a cui solitamente la persona disabile ha meno accesso. Inoltre, le aziende saranno chiamate, tramite l'attività di consulenza, a provare ad adeguare i propri processi aziendali al fine di capire come essere realmente inclusivi e ripensare a strategie di adeguamento e creazione di postazioni lavorative adatte ai percorsi di inserimento lavorativo. L'approccio metodologico che si vuole utilizzare è quello di creare una rete di operatori presenti sul territorio che permettano l'aggancio e l'ingaggio duraturo delle imprese, la lettura e la comprensione delle misure attivate dalle stesse in termini di welfare aziendale ed economia circolare, il posizionamento delle imprese all'interno del contesto territoriale di riferimento e la possibile evoluzione del ruolo svolto nelle dinamiche comunitarie, in termini di imprese di comunità.

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 che desideriamo mettere in campo attraverso questa progettazione sperimentale si presentano in continuità con il progetto conciliazione vita lavoro già attivo sul territorio dell'Ambito 9 relativo al Piano Territoriale di Conciliazione 2020/23 e con il progetto "16:21 È il tempo per..." che ha come obiettivi l'attivazione e la messa a sistema di tutte le risorse necessarie (servizi, comunità e genitori) alla realizzazione di un progetto lavorativo personalizzato, concreto, sostenibile e partecipato che garantisca l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali per i ragazzi con disabilità di età compresa tra i 16 e 21 anni. Relativamente al Piano di Conciliazione 2020/2023, attualmente le linee d'intervento e le azioni prioritarie su cui sono indirizzate le progettualità delle Alleanze locali riguardano: • Servizi di assistenza e supporto al caregiver familiari; • Servizi per la gestione del pre e post scuola e dei periodi di chiusura scolastica; • Servizi di consulenza ad enti pubblici, micro, piccole e medie imprese; possono beneficiare anche grandi imprese qualora nel partenariato almeno il 20% delle stesse appartenga alle altre categorie. Per quanto concerne, invece, il progetto "16:21 È il tempo per...", questo si inserisce nel contesto dei 20 comuni associati all'Ambito 9 Bassa Bresciana Centrale e ha come beneficiari i ragazzi di età compresa tra i 16 e 21 anni con certificazione di disabilità intellettiva, fisica e/o sensoriale, anche in fase di valutazione e/o che presentino difficoltà o limitazioni nella capacità lavorativa residua. Il progetto nasce a seguito di un percorso di valutazione che ha fatto emergere come, una volta usciti dal percorso scolastico, i ragazzi raramente accedono ai servizi diurni (CSE, CDD e SFA), perché non presentano i requisiti d'accesso, non beneficiano di percorsi di avvicinamento alla residenzialità (i progetti di Housing sociale più diffusi non intercettano questa fascia) e solo eccezionalmente si accostano ai servizi per il lavoro (al termine del percorso scolastico) ed intraprendono un percorso di inserimento lavorativo. Quindi, convinti dell'importanza di lavorare affinché ogni persona, indipendentemente dalla propria condizione, non subisca trattamenti differenti o degradanti e abbia l'opportunità di partecipare alle scelte che la riguardano, vogliamo agire nei confronti dei territori e delle comunità affinché diventino inclusivi, in grado di concretizzare il diritto di cittadinanza di ognuno. Per queste ragioni, riteniamo che il progetto inNOViamo il welfare aziendale, in continuità sia con il progetto conciliazione vita lavoro sia con il progetto "16:21 È il tempo per..." possa apportare ancora più concretezza alle azioni già messe in campo nel territorio dell'Ambito 9 affinché le persone con disabilità e/o in condizione di svantaggio sociale possano mettersi alla prova e cimentarsi nelle azioni previste dal presente progetto e quindi diventare parte integrante della comunità lavorativa. Allo stesso modo, pensiamo che offrire servizi innovativi di conciliazione vita-lavoro all'interno delle imprese possa aiutare i dipendenti a organizzare efficacemente il proprio tempo e ad incrementare il benessere personale con l'ambizioso obiettivo di ottenere un miglioramento generale della qualità della vita che troppo spesso appare frenetica e sfuggente.

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

Le azioni che saranno messe in campo, se valutate con impatto positivo, potranno dare vita a modelli di inserimento lavorativo e processi di welfare aziendale che le aziende destinatarie potranno facilmente replicare e mantenere attive al proprio interno. Inoltre, il modello potrà essere diffuso a tutto il territorio dell'ATS di Brescia e costituire uno strumento per coniugare il welfare aziendale con l'inclusione lavorativa delle persone disabili. Inoltre, in termini di ricaduta sugli individui, è importante sottolineare che dare la possibilità ad una persona con disabilità di sperimentarsi nel mondo del lavoro crea di per sé un impatto positivo che genera un circolo virtuoso di acquisizione di competenze e percezione della propria autoefficacia che contribuirà al desiderio di mantenersi attivi nel mondo del lavoro.

PARTE C

TABELLA DI SINTESI DEL COSTO DEL PROGETTO

Voce di costo	Importo stimato
A. Spese di personale	66.462,06 €
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	4.000,00 €
TOTALE COSTO DEL PROGETTO	70.462,06 €
TOTALE A CONTRIBUTO PUBBLICO	49.323,44 €
TOTALE COFINANZIAMENTO	21.138,62 €

Data: **14/07/2022**

DA FIRMARE DIGITALMENTE

Legale Rappresentante o Soggetto delegato dell'ente capofila

FERDINANDO ALBINO