



rete per un welfare di comunità



**RELAZIONE CONCLUSIVA
INTERVENTO DI MONITORAGGIO
del Progetto TALENTI LATENTI e
ATTIVITA' INFO-FORMATIVE
2017-2019**

**A cura
Presidente Bottega del Possibile Salvatore Rao
Psicologa dr.ssa Rosa Badagliacca**



INDICE

Premessa	3
Parte Prima	5
Il Progetto	5
Analisi del contesto	5
Obiettivi del progetto	7
Target	7
Strategie	8
Governance	12
Valutazione e monitoraggio	13
Budget e sostenibilità	14
Analisi dei bisogni emergenti	16
Il Report questionario sul welfare	16
Cosa è stato fatto? ... una breve sintesi!	27
Nel 2016	27
Nel 2017	27
Nel 2018	28
Nel 2019	31
Parte Seconda	32
L'intervento di monitoraggio del Progetto Talenti Latenti	32
Il monitoraggio e la valutazione: la rilevazione qualitativa	43
Premessa	43
I focus group di Talenti Latenti: Risultati	44
Le interviste di Talenti Latenti: Risultati	50
Conclusioni	54
ALLEGATI	55
- QUESTIONARIO RIVOLTO AI DIPENDENTI delle aziende PARTNER	55
- Elenco eventi TALENTI LATENTI 2017-2019	55
- REPORT SCHEDA di MONITORAGGIO della SERATA del 31 maggio 2017	55
- STILI DI VITA - Report eventi "I Giovedì di TALENTI":	55
o Vite in movimento. Stili di vita per guadagnare salute	55
o Tu come vivi? Salute e stili di vita sani	55
o Il gusto per la Salute: prevenire i tumori a tavola	55
- GENITORIALITÀ - Report eventi "I Giovedì di TALENTI":	55
o Mamma del tuo tempo. Donna, Madre, Lavoratrice: ruoli che si integrano o rischiano di svalutarsi reciprocamente?	55
o Una COMUNITA' che EDUCA. Un villaggio nel bosco ... costruiamo una nuova storia	55
o NON SI DIVENTA GRANDI DA SOLI. I bisogni educativi dei bambini e gli Stili educativi – Trova il tuo! 55	
o NON SI DIVENTA GRANDI DA SOLI. Sfruttare le scoperte delle neuroscienze per ottenere ascolto e collaborazione da figli e allievi e migliorare il rapporto tra fratelli	55
o Chiudiamola qui! La gestione dei conflitti tra genitori e figli	55
o Una poltrona per due? Genitori/figli 2.0. istruzioni per l'uso.	55
- EDUCAZIONE FINANZIARIA - Report eventi "I Giovedì di TALENTI":	55
o I Percorsi formativi di Talenti Latenti sull'Educazione finanziaria	55
o Brutti come il debito	55
o Consumatori o persone? I Gruppi di Acquisto – Prendici Gusto	55
- LABORATORI BENESSERE - Report eventi "I Giovedì di TALENTI":	55
o A Passo Lento. La ricerca di uno spazio per scoprirsi	55
o Coaching Sfera. Migliorare le esperienze	55
- Report Seminario: "Welfare di Comunità. Un'alleanza tra imprese, persone e territorio"	55

Premessa

Il progetto **“Talenti Latenti: rete per un welfare di comunità”** nasce e si sviluppa grazie al sostegno della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, nell’ambito di un bando mirato all’attivazione di interventi sperimentali e innovativi atte ad individuare risposte adeguate a fronteggiare uno specifico problema sociale, individuato sul territorio a partire dall’analisi del contesto sociale di riferimento.

Da un’analisi del territorio di riferimento dell’Azienda Sanitaria Locale CN2 da parte dei due enti gestori, i Servizi Sociali di Bra e il Consorzio Socio Assistenziale di Alba, Langhe e Roero, è emersa una condizione di impoverimento economico e relazionale che interessa anche il territorio di provincia, con un ritardo fisiologico rispetto ai grandi centri urbani.

L’idea è sperimentare un nuovo modello di welfare che coinvolga più soggetti territoriali, costruendo una “rete” d’imprese pubbliche e private che si uniscono e si organizzano, per proporre iniziative di welfare a vantaggio dei dipendenti delle aziende aderenti e delle loro famiglie, in maniera sinergica con gli attori pubblici del territorio (ASL, Enti Gestori, Comuni).

Il target individuato inizialmente per le azioni del progetto era costituito: dai lavoratori in condizione di vulnerabilità delle aziende partner (3.548 unità) e le loro rispettive famiglie, per una totalità di più di 12.000 persone stimate; dai lavoratori delle cooperative presenti nella partnership, anch’essi a rischio di vulnerabilità; dalla popolazione del territorio in condizione di fragilità e pertanto in carico ai Servizi Sociali del territorio albese-braidese che, al 31.12.2014 contava circa 15.000 soggetti.

Diventa quindi improrogabile individuare soluzioni a sostegno della tenuta del sistema famiglia.

Il progetto **“Talenti Latenti: rete per un welfare di comunità”** si è sviluppato nel corso del triennio 2016-2018 per concludersi, in seguito a proroga dei termini di chiusura, il 27 settembre 2019 nella città di Alba con la realizzazione di un convegno finalizzato alla condivisione e la diffusione dell’esperienza fin qui realizzata.

Con la presente relazione conclusiva del progetto Talenti Latenti si vuole proporre all’attenzione del lettore un percorso di conoscenza e approfondimento delle fasi che si sono via via avvicinate lungo tutto l’arco temporale 2016-2019.

Nella *prima parte* si può prendere visione del progetto Talenti Latenti nella sua formulazione originaria, prendendo conoscenza dei fattori contestuali, del target di persone cui si è rivolto, degli obiettivi e delle strategie perseguite, del gruppo di attori/partner che hanno gestito la governance del progetto stesso, agli aspetti di budget e sostenibilità nonché del monitoraggio e valutazione del processo e degli interventi.

A seguire è riportata l’indagine esplorativa sui bisogni di welfare che è stata caratterizzata dal coinvolgimento dei dipendenti delle aziende Partner: Dimar spa, Sebaste spa, Slow Food e Università del Gusto di Pollenzo. Il report dei dati riporta la descrizione del campione “dipendenti” nelle sue variabili distintive e nello specifico va a sottolineare gli aspetti che hanno orientato le valutazioni e decisioni dei membri dei gruppi di Cabina di Regia e del Team Operativo (i due strumenti di Governance del progetto).

A fronte dei bisogni emergenti di Welfare Aziendale, e in stretta collaborazione con la cooperazione Sociale locale si è via via provveduto alla progettazione di interventi finalizzati ad approfondire le

tematiche prevalenti, ovvero il tema degli Stili di vita sani, la Genitorialità, l'Educazione finanziaria Domestica e la Gestione del Benessere individuale e dello Stress.

A seguire vengono focalizzate anno per anno le attività che sono state realizzate e che hanno caratterizzato l'impegno di tutti gli attori e partner coinvolti nell'iniziativa progettuale

Nella *seconda parte* è riportato il processo di valutazione e monitoraggio che è stato realizzato sia in itinere, poiché rivolto a ciascun evento realizzato, sia in chiusura del progetto *"Talenti Latenti. Una rete per un welfare di comunità"*.

Lo svolgersi degli eventi info-formativi all'interno del format de *"I Giovedì di Talenti"* è stato monitorato mediante l'utilizzo di un questionario di valutazione e rilevazione della soddisfazione, gradimento con la possibilità di esprimere eventuali riflessioni e/o commenti. Le schede utilizzate e proposte ai partecipanti, proposte in forma anonima, hanno consentito di raccogliere informazioni di tipo sia quantitativo che qualitativo.

Il Report finale di ciascun evento info-formativo con relativa scheda di monitoraggio e valutazione, sono consultabili tra gli allegati alla presente relazione conclusiva.

In vista della conclusione del Progetto Talenti Latenti, al fine di poter restituire una visione d'insieme della realizzazione delle iniziative progettuali, è stato realizzato un report conclusivo che ha tenuto conto sia dei dati complessivi raccolti nel corso del triennio 2017-2019 sia di una rilevazione qualitativa, mediante focus group e interviste rivolte agli attori dell'iniziativa progettuale, al fine di recuperare dall'esperienza vissuta e condivisa tra i partecipanti, gli elementi di forza, di criticità e di potenzialità per eventuali sviluppi futuri.

Il Report Conclusivo è stato riferito in occasione del Convegno Conclusivo di Talenti Latenti del 27 settembre 2019 tenutosi ad Alba, durante il quale sono stati discussi l'andamento, le modalità e le realizzazioni attuate in questi anni .

Parte Prima

Il Progetto

Talenti Latenti. *Rete per un welfare di comunità*

Analisi del contesto

Il territorio di riferimento è quello dell'Asl CN2 che si estende su un territorio di **1.122,1 Km^q** e comprende **76 comuni** per un totale **171.865 residenti** (al 31/12/2014); il 23,3% è costituito da persone over 65, sono 24 i comuni con meno di 1000 abitanti nell'area albese-braidese.

Attraverso i dati che emergono dai bilanci sociali dei due Enti e dal confronto con l'analisi dei dati del CPI Alba-Bra, dal Rapporto del Mercato del Lavoro della Provincia di Cuneo, dal rapporto IRES e dal rapporto Caritas, è evidenziato un innalzamento del tasso di disoccupazione che risulta raddoppiato dal 2009 e una diminuzione del reddito disponibile dei nuclei delle diverse fasce sociali: sono 16.528 gli iscritti nelle liste di mobilità con una percentuale del 21,9% nel 2015, un incremento del +6% rispetto al 2014 e del +23% rispetto al 2013 (dati CPI Alba-Bra). I dati di analisi delle richieste di sostegno presentate ai Comuni di Bra e di Alba ci presentano un aumento delle richieste per il bonus Gas/Luce rispetto alle 1374 nel 2010, a 1782/2012 (+30%), per arrivare a 1985/2014 (+45%); così anche le richieste di riduzione per la mensa scolastica sono passate da 979/2010 a 1318/2012(+35%), e nel 2014 sono state 1464 (+50%), contestualmente le richieste per il rilascio dell'Isee al Comune di Bra sono passate da 867/2010, a 893/2012 (+3%), e nel 2014 sono state 900 (+4%); anche il dato relativo alle richieste di sostegno alla locazione è in crescita: passa da 134 richieste nel 2011 a 186 nel 2013 (+39%) per arrivare a 306 nel 2014 (+129%), con una sempre più limitata percentuale di soddisfacimento passando dal 39,25% nel 2011, al 37% nel 2013 fino al 23% nel 2014. La crescita più marcata di persone in mobilità (in espulsione dal mdl), nel periodo 2013-2014 si è registrata, a livello provinciale, nel bacino Alba Bra (+55%), un fattore che contribuisce fortemente alla riduzione del reddito.

La disoccupazione e la sottooccupazione permangono nodi critici, e aumentano i casi di indebitamento: sono aumentate le richieste di cessione del quinto e anticipo sul TFR per lavoratori per piccole spese, non solo stranieri ma anche italiani. Sulla popolazione target dei dipendenti delle aziende partner nell'anno 2014 queste richieste economiche sono aumentate del +43% rispetto al 2013 (Fonte Aziende partner). Tutti fattori che rendono le persone e le famiglie anche del ceto medio (un tempo i garantiti) vulnerabili. Oggi, i processi di ristrutturazione, il ridimensionamento delle unità produttive, il fallimento di alcune imprese ed i processi di precarizzazione del mercato del lavoro espongono le famiglie al rischio di non riuscire più a mantenere i livelli di benessere di un tempo, a sostenere i mutui e i canoni di locazione,—aumentando la creazione di nuove povertà, nuova emarginazione e insicurezza sociale: crescono gli sfratti, nel 2013 sono stati emessi in provincia di Cuneo 638 provvedimenti di sfratto, l'11,9% in più rispetto al 2012, al di sopra della media piemontese (6,7%) e nazionale (4,3%) (Rif. Dossier Socio-Economico Cuneo 2014 Fondazione CRC). Caso recente è la chiusura dell'azienda Rotoalba, con i suoi 130 dipendenti attualmente in cassa integrazione.

Dal bilancio annuale sulla situazione delle imprese del 2015 della CC di Cuneo è possibile un'analisi di alcuni indicatori economici e del mercato del lavoro che purtroppo confermano una situazione di difficoltà:

- nel 2014 il saldo tra imprese avviate e cessate, per il CPI Alba-Bra ha registrato un decremento di 142 imprese, i fallimenti su base provinciale, sono passati dai 64 del 2011 ai 118 del 2014, il saldo delle sedi di impresa è stato -142. Le imprese attive nella provincia sono passate da 67.648 del 2013 a 65.773 nel 2014.
- La crescita più marcata di persone in mobilità (in espulsione dal mdl), nella variazione interannuale 2013-2014 si è registrata, a livello provinciale, nel bacino Alba Bra (+55%)
- Nel 2014 sono diminuite le ore di cassa integrazione autorizzate ed erogate dall'INPS, in particolare la CIG e la CIG in deroga, mentre la straordinaria a livello provinciale continua ad essere prevalente

Anche nei Servizi Sociali si percepisce un forte incremento in questi anni di adulti in difficoltà anche appartenenti a fasce di popolazione che prima non si erano mai rivolti ai servizi pubblici: dal 2011 a oggi sono raddoppiate le richieste di assistenza economica, passando da 797 nel 2011 a 1566 nel 2014. Gli utenti in carico ai Servizi Sociali all'interno del bacino Alba- Bra sono passati da 8.756 del 2012 (Rif. "Servizi Sociali territoriali in cifre" anno 2014) ai 14454 del 2014 (+65%). Contestualmente le risorse pubbliche a disposizione degli Enti gestori si sono gradualmente ridotte (-40% tra il 2010 e il 2014 di trasferimenti regionali 3.374.883,06 nel 2011 fino a 2.536.537,29 nel 2013 (ALBA). A livello di tipologia di spesa in provincia di Cuneo prevalgono le spese relative a interventi socio assistenziali (assistenza economica, assistenza domiciliare ...) ed in subordine i servizi di prevenzione e riabilitazione.

L'analisi effettuata attraverso le diverse fonti fa emergere una condizione sociale di vulnerabilità che ha colpito ampi strati sociali della popolazione, l'impoverimento economico e relazionale presente rischia di mettere **in crisi il Sistema Famiglia** minandone la sua tenuta nonché la stessa coesione sociale.

Gli indicatori oggettivi che descrivono un peggioramento della situazione socio economica del territorio in questione sono numerosi, come sopra descritto, a questi si aggiunge la variazione del valore aggiunto procapite fra 2008 e 2013, che risulta la peggiore tra le province del Piemonte come citato nel Q24 della Fondazione CRC e dall'IRES, e l'indagine de Il Sole24ore che posiziona la provincia di Cuneo all'11 posto nella graduatoria delle province italiane maggiormente colpite dalla crisi tra il 2007 e il 2013.

Nel corso degli anni differenti sono state le forme di sostegno per affrontare il processo di impoverimento e in particolare la povertà materiale e le difficoltà relazionali; gli interventi utilizzati sono finora stati: assistenza economica, inserimenti lavorativi, educativi e socializzanti, mensa sociale, accoglienza abitativa, borse alimentari, attività di supporto familiare presso i Centri per le Famiglie e il Consultorio familiare, prese in carico psico-sociali e psicologiche, collaborazioni e convenzioni con il volontariato locale. Nel corso di questi ultimi anni è stato perseguito un investimento per rafforzare il lavoro di rete. Lavoro che ha prodotto la creazione e la condivisione dei Piani di Zona, i quali però hanno avuto limiti sul piano dell'innovazione e nella partecipazione di soggetti non attigui al sociale e a mobilitare nuove risorse. L'idea di fondo che ha stimolato i diversi partner locali è stata quella di condividere un nuovo sistema di welfare locale partecipato promuovendo cambiamenti e avvii di riorganizzazione dei servizi e la mobilitazione delle risorse presenti e attivabili. Riducendo l'approccio prestazionale per assumere azioni di accompagnamento, la responsabilizzazione delle persone e dei soggetti della comunità.

L'erogazione di un mero sostegno economico come strumento attuale di intervento nell'ambito dei bisogni individuati, non è più sufficiente a combattere la povertà e la condizione di vulnerabilità. La complessità e multiproblematicità della domanda richiedono interventi di accompagnamento, di orientamento, di responsabilizzazione, di ricerca della soluzione mobilitando le risorse delle persone e della comunità. Si rende pertanto necessario creare le condizioni per promuovere processi generativi

capaci di trasformare gli attuali costi in investimenti e la costruzione di nuove reti solidali le cui maglie siano costituite da diversi e nuovi attori del territorio (enti pubblici, privati profit e non-profit, associazioni di categoria, enti religiosi), affinché tutti si sentano responsabili del welfare locale come bene comune della propria comunità.

Obiettivi del progetto

Dall'analisi del contesto territoriale si rileva l'**IMPOVERIMENTO** economico e relazionale e il conseguente **rischio della tenuta del Sistema Famiglia** come nodi da affrontare. Contestualmente alcuni bisogni, pur non essendo (o non ancora) approdati ai servizi, condizionano il territorio e di conseguenza il sistema produttivo che, a sua volta, deve non solo affrontare la crisi economica ma anche le difficoltà economiche e relazionali dei propri dipendenti. Dall'analisi con le Aziende Private Partner emergono bisogni tra il personale e le famiglie di riferimento, situazioni di difficoltà non facilmente palesabili e non conosciute ai servizi sociali di riferimento. (es. effetti della separazione coniugale, perdita del lavoro del partner, fatica nel conciliare tempi di cura e tempi lavoro, famiglie a reddito limitato, indebitamento). Tutto ciò induce a un "cambio di rotta" in cui il pubblico vuole creare condizioni di cambiamento con la riorganizzazione dei suoi servizi e delle attuali misure, sviluppando una fattiva collaborazione con i vari soggetti della comunità e con il privato al fine di intercettare l'area della vulnerabilità e contrastare le nuove e vecchie povertà con nuovi servizi e interventi non assistenziali, erogando e promuovendo interventi condivisi, atti a dare sostegno, informazione, orientamento e accompagnamento alle persone e famiglie in difficoltà e ai lavoratori delle imprese che vivono condizioni di disagio, in relazione ai bisogni anche intercettati dalle imprese stesse; nonché, favorire le condizioni atte a promuovere e a sviluppare un sistema di welfare aziendale attraverso supporti, erogazioni di servizi e interventi capaci sia di ridurre la pressione in termini di domanda sul sistema attuale sia di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori che contribuire alla costruzione condivisa di un nuovo welfare locale di comunità.

Gli obiettivi individuati e condivisi dalla partnership per la realizzazione della rete Talenti Latenti sono:

- 01.** Governance, coordinamento, gestione e monitoraggio della partnership
- 02.** Sostenere e promuovere lo sviluppo del welfare aziendale
- 04.** Favorire la costruzione di un welfare di comunità
- 05.** Costituzione del Comitato Promotore della Fondazione di Comunità
- 06.** Comunicazione e diffusione delle strategie e delle azioni della Rete
- 07.** Monitoraggio risultati e obiettivi raggiunti dal progetto

Target

Il target individuato per le azioni del progetto sono i lavoratori che vivono una condizione di vulnerabilità delle aziende partner (3548 unità) e le rispettive famiglie, per una totalità di 12.224 persone stimate, i lavoratori delle cooperative presenti nella partnership, anch'essi a rischio di vulnerabilità, la popolazione del territorio che vive una condizione di fragilità, nonché le persone attualmente in carico ai Servizi Sociali del territorio albese-braidese che al 31.12.2014 sono 14.454. Gli interventi rivolti ai lavoratori vulnerabili o già vulnerati si rendono urgenti per ridurre la potenziale domanda che rischia di avere i

servizi sociali e sanitari; interventi preventivi e di supporto preventivi rappresentano la cura possibile e sostenibile che può contrastare i processi descritti.

Prioritari saranno considerati gli interventi attivabili nei confronti delle persone con condizioni a maggior rischio di vulnerabilità come i nuclei monoreddito e i nuclei monogenitoriali e gli interventi, non a carattere assistenziale, rivolti alla fascia di popolazione che vive una condizione di povertà.

Strategie

La rete così configurata intende svolgere attività di ricerca, progettazione, e analisi di azioni per lo sviluppo di comportamenti aziendali e interaziendali socialmente responsabili in materia di Welfare e Formazione/Educazione. L'obiettivo è quello di raggiungere, attraverso l'aggregazione tra le imprese coinvolte e gli attori pubblici del territorio, virtuose sinergie per migliorare il clima aziendale e il benessere dei lavoratori e contestualmente delle loro famiglie, producendo esternalità positive sulla comunità di riferimento.

La condivisione di obiettivi di welfare comuni tra le aziende partner permette il raggiungimento di una massa critica per rendere l'investimento possibile a tutte le aziende, indipendentemente dalla propria dimensione, e un welfare aziendale efficiente ed efficace in termini di distribuzione delle risorse e degli investimenti, offrendo servizi integrati e non sostitutivi di quelli pubblici. Questa sinergia può attivare strategie virtuose che supportino le aziende a creare ricchezza sia per l'azienda (in produttività, responsabilità sociale) sia per i dipendenti (riduzione del disagio e delle difficoltà, e servizi al minor costo), sia per il contesto territoriale (in sussidiarietà per le istituzioni pubbliche, assunzione di responsabilità tra soggetti differenti). La partnership pubblico privata può aiutare le aziende a guardare al welfare aziendale come un percorso "win-win-win", dove sia il lavoratore, sia l'impresa e sia il territorio di riferimento traggono vantaggi.

La modalità con cui gli attori della partnership intendono sviluppare le iniziative alla base del progetto partono dalla costituzione della Cabina di Regia della rete. Questa, infatti, sarà il cuore pulsante della rete stessa. La CDR verrà costituita dai rappresentanti di tutte le tipologie di attori presenti nella partnership del progetto: ASLCN2, Enti Gestori di Alba e di Bra, Cooperazione Sociale del territorio, Associazioni di volontariato e Aziende Profit. Questa realtà vestirà il ruolo di regista delle azioni di attivazione delle strategie individuate in coprogettazione del progetto Talenti, di garante della qualità in termini di efficacia, efficienza ed economicità delle azioni attivate e di controller dei risultati che le azioni implementate produrranno.

La CDR nell'arco temporale del progetto faciliterà lo sviluppo di un modello di governance territoriale non solo per promuovere un rafforzamento della rete di welfare di comunità, ma anche per incidere sull'integrazione tra le diverse politiche, promuovendo una possibile programmazione più sistemica e non solo settoriale. Inoltre, il modello di sussidiarietà virtuosa e circolare che si sperimenterà faciliterà lo sviluppo della cooperazione, coprogettazione e gestione del sistema dei servizi e delle rispettive responsabilità condivise tra i diversi soggetti territoriali. E' previsto che il gruppo in seno alla CDR si riunisca periodicamente, inizialmente con cadenza mensile per arrivare alla fine del primo anno di gestione del progetto ad una cadenza bimestrale.

Tra le prime azioni in capo alla CDR è prevista l'individuazione di un Team Operativo, costituito da un ristretto numero di componenti che si suddivideranno in base a ruolo e competenze, i compiti operativi

di gestione delle attività di progetto da avviare e implementare. La figura del Capoprogetto svolgerà l'azione di raccordo tra le due entità, intervenendo in entrambi i gruppi.

Il punto di partenza delle strategie progettuali è quindi rappresentato dalla condivisione di un nuovo modello di welfare locale partecipato e integrato; un modello che richiede una forte integrazione tra pubblico, il privato profit e non profit e la partecipazione attiva e responsabile delle persone che abitano nella comunità; Il modello di welfare locale che si intende promuovere prefigura la diffusione della cultura del welfare aziendale nel tessuto imprenditoriale albeso e braidese e nelle organizzazioni datoriali di riferimento, nonché, l'avvio tra le aziende partner di primi interventi che facilitino nell'arco del triennio l'attivazione di servizi a beneficio dei dipendenti della rete.

Azione importante a questo scopo sarà l'attività che svilupperà la cabina di regia, l'analisi condivisa, la ricerca di un linguaggio comune, l'impegno unitario a co-costruire il modello di welfare locale, la ricerca unitaria delle soluzioni possibili ai problemi individuati, favoriranno uno sviluppo della collaborazione anche oltre gli obiettivi che il progetto si pone. L'organizzazione di un convegno seminariale, servirà a diffondere una cultura, lo scambio delle buone prassi e lo sviluppo di servizi di welfare da parte delle aziende. Seminario a cui parteciperanno tra i relatori, esperti in tema di welfare aziendale, aziende piemontesi testimoni diretti dell'attivazione di programmi di WA nella propria realtà. A questo momento formativo e divulgativo parteciperanno le quattro aziende partner anche con rappresentanze delle maestranze e saranno invitate aziende altre del territorio che siano interessate ad avvicinarsi al tema.

E' prevista una approfondita attività di ricerca orientata a raccogliere e condividere informazioni in merito al benessere dei dipendenti e delle loro famiglie. Questa attività di ricerca sul campo sarà diretta a delineare meglio il contesto aziendale coinvolto nel progetto cercando di reperire il maggior numero di informazioni sulla popolazione target da diversi punti di vista: demografico, sociale, sanitario, psicologico ed economico. Le informazioni saranno raccolte in forma anonima e memorizzate in forma aggregata in un database del sistema informativo, individuato dal TO per la gestione globale delle informazioni di progetto. Questo patrimonio informativo sarà alla base delle elaborazioni che progressivamente verranno impostate ed analizzate per la definizione puntuale degli interventi formativi, progettuali ed operativi in quattro aree:

a) contrasto delle vulnerabilità sociali

Vulnerabilità sociale intesa come situazione di incertezza, alla cui base si possono trovare differenti fattori che ostacolano l'accesso ai beni principali, sovente tra loro collegati, tra cui la condizione abitativa, la situazione finanziaria, la salute, la condizione lavorativa, le relazioni sociali ed affettive.

Tre gli ambiti di intervento su cui si intende costruire un percorso condiviso:

Politiche per la Salute: Le ricerche degli ultimi decenni convergono nell'individuare un legame tra condizioni economiche e stato di salute psicofisica. Da questo punto di vista, è diffusa tra gli operatori la preoccupazione che, (dati e ricerche anche ultime lo dimostrano), in tempo di crisi, le condizioni sanitarie di ampie fasce di popolazione possano deteriorarsi, a causa della rinuncia a seguire i percorsi di cura che vengono prescritti o anche per il peggioramento quali-quantitativo del cibo consumato. Si promuoverà la conoscenza e l'utilizzo dei fondi sanitari integrativi quale strumento a supporto degli interventi sanitari in integrazione con le prestazioni del SSN, a sostegno della spesa per la salute dei dipendenti e dei propri familiari, per le aziende in cui i fondi sanitari integrativi sono già attivi a livello categoriale. Per le aziende in cui questo strumento non è ancora presente, verrà avviata una attività

formativa/informativa sulle caratteristiche di questo pilastro del SSN e le modalità e i vantaggi della sua attivazione in azienda. Si metteranno in azione percorsi di promozione ed educazione alla salute e si promuoveranno corsi di attività fisica, gruppi di cammino. Sostegno al Consumo sano e consapevole: nell'ambito dei consumi si registra il fenomeno (in crescente aumento verso fasce di popolazione sempre più consistenti e non definibili come poveri) della crisi che investe "la quarta settimana del mese", in cui oltre che ad una riduzione dei consumi (quantità) si rilevano scelte che incidono anche sulla qualità della spesa, e sugli stili di vita. Stimolazione alla creazione di gruppi di acquisto che favoriscono le produzioni agricole locali, percorsi di educazione al consumo responsabile saranno avviati con la preziosa consulenza di Slow Food e dell'Università del Gusto.

Promozione di percorsi di informazione/formazione sui sani stili di vita, sull'alimentazione corretta, sulla spesa possibile e intelligente.

b) sostegno e prevenzione all'impoverimento

Rispetto a quest'area si intendono attuare azioni di formazione mirate alla responsabilizzazione delle persone in ambito economico finanziario: l'accompagnamento, la consulenza, il supporto al bilancio familiare, formazione all'economia domestica al risparmio saranno argomenti prioritari della formazione in questo ambito. Verrà pertanto programmato un percorso a carattere informativo/formativo/educativo verso le famiglie per aiutarle a ripensare gli stili di consumo e promuovere stili di vita più consoni e che consentano di vivere meglio, educando alla gestione oculata della risorse disponibili. Tali attività verranno integrate, per fare maggiore sinergia, con quelle previste dal progetto, che ha beneficiato di contributo della Fondazione CRC, la "Scuola per l'Autonomia", dando così ad essa maggiore struttura, radicamento e occasione di sviluppo.

c) benessere personale, sociale, aziendale

L'OMS per far raggiungere in ogni parte del mondo il livello più alto di salute possibile, nel preambolo alla sua Costituzione cita la definizione di salute come "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplicemente l'assenza di malattia o infermità." Sono state individuate quattro macro-azioni che rispondono all'esigenza di fornire un aiuto e un supporto in momenti delicati nella vita delle persone target del progetto:

- Formazione al rientro dalla maternità, per il re-inserimento aziendale;
- Formazione alla prevenzione della salute: contrasto al tabagismo e al consumo di alcool, alla ludopatia
- Formazione e stimolo agli stili di vita sani, con particolare attenzione alla salute alimentare
- Formazione alla genitorialità per offrire un aiuto nella soluzione degli aspetti pratici e psicologici attraverso il supporto delle azioni del Consultorio familiare e del Centro famiglie

d) conciliazione famiglia, cura e lavoro

Rispetto all'area "conciliazione tra tempi di cura e di lavoro" sono state individuate due macro-azioni che rispondono all'esigenza di alleviare il carico delle famiglie. Gli interventi previsti comprendono sia l'avvio di nuove attività a supporto della conciliazione che la modifica di offerte già esistenti, ma troppo rigide e distanti dalle reali esigenze degli utenti.

- L'individuazione di soluzioni alternative all'apertura di un Nido aziendale e/o interaziendale per i figli dei lavoratori, che sappiano assicurare risposte anche durante i periodi di vacanza e di chiusura

delle scuole: convenzioni per l'accesso facilitato ai nidi pubblici e/o privati presenti sul territorio, ricerca di buone prassi validate da replicare inerenti l'assistenza all'infanzia (attraverso voucher, creazione di un albo accreditato e formato di babysitter, analisi e studio per l'avvio di nidi in famiglia)

- Sportello Amministrativo e Sociale itinerante presso le aziende per informare, orientare, relativamente alle asimmetrie informative rispetto al lavoro di cura per persone con particolari patologie o disabilità, fornitura di servizi domiciliari e di sollievo, per promuovere azioni di informazione circa le opportunità per i dipendenti, in ordine ai servizi educativi, assistenziali e sanitari presenti sul territorio.
- Analisi della fornitura attuale dei servizi a sportello degli enti pubblici coinvolti e implementazione volta a migliorare la loro fruibilità e flessibilità.

Tutti gli interventi formativi programmati saranno co-progettati attraverso le azioni della CDR sulla base dei bisogni emersi dalla ricerca. Sarà fornito alle aziende profit supporto in ambito di ricerca di strumenti di finanziamento della formazione attraverso l'utilizzo dei Fondi Interprofessionali.

Le sessioni formative saranno erogate in momenti non troppo impegnativi in termini di durata, e in un periodo temporale favorevole agli orari di lavoro della popolazione target individuata. Il luogo di svolgimento della formazione potrà essere quello della sede lavorativa, qualora sia possibile in termini logistici e/o in alternativa presso gli spazi resi disponibili dalla sede dell'Università Gastronomica del Gusto di Pollenzo, partner di progetto, che rappresenta un punto centrale territorialmente.

Gli elementi appresi e i risultati ottenuti da quanto messo in campo come attività di formazione e promozione di buone prassi di vita, di servizi attivati e progettati attraverso il coinvolgimento dei dipendenti delle aziende partner potrà essere utilizzato sia in un'ottica di contaminazione delle altre aziende del territorio verso l'attivazione di propri programmi di welfare aziendale sia come azioni di sensibilizzazione attraverso documenti informativi e brochure a vantaggio della popolazione del territorio che vive una condizione di fragilità, e delle persone attualmente in carico ai Servizi Sociali.

Contestualmente verranno individuate forme di integrazione tra i servizi propri del territorio e i sistemi di welfare aziendale attivati in una forma osmotica di scambio e di reciproco arricchimento.

Questa nuova modalità operativa può rappresentare l'inizio di una trasformazione del rapporto tra gli EEGG e la propria utenza: da meri destinatari passivi di interventi assistenziali, in particolare economici, ad attori di un patto che li vede in uno scambio reciproco di risorse, competenze e responsabilità.

Questa trasformazione prevede la sperimentazione di interventi degli attori pubblici e del terzo settore nell'ottica di sviluppare l'empowerment del soggetto a rischio povertà, rafforzandone le singole competenze in seno ad una comunità allargata, anche al fine di contrastare l'individualismo che caratterizza la contemporaneità.

Gli interventi saranno studiati secondo forme di compartecipazione da parte dei soggetti beneficiari sulla base di un livello di equità selettiva su indicatore ISEE attraverso l'utilizzo dello strumento voucher e/o di restituzione come ritorno per i benefici ottenuti.

L'utilizzo dello strumento voucher "titoli sociali sostitutivi delle prestazioni economiche" (introdotti in questi termini dall'Art. 17 della Legge 328/2000) come meccanismo di sostegno. Il voucher si configura come uno strumento efficace per il conseguimento delle finalità sociali che, inoltre, garantisce grande trasparenza, mettendo fine all'incertezza che caratterizza le erogazioni dirette di denaro ai beneficiari dei programmi pubblici di sostegno economico.

Il terzo obiettivo è orientato ad integrare le azioni del secondo obiettivo di sviluppo del welfare aziendale con le azioni native del welfare pubblico, mirando alla generazione di primi passi di welfare di comunità.

Welfare di comunità supportato da una responsabilità sociale diffusa, da processi partecipativi e dal coinvolgimento responsabile delle persone che fruiranno servizi e prestazioni a corrispettivo sociale, nonché da un riposizionamento degli operatori che dovranno abbandonare le “Zone di Confort”, sconfinare sul territorio per costruire le mappe geosociali e per essere anche operatori abitanti, riducendo la posizione frontale a vantaggio di quella laterale. Si prevedono specifiche azioni di formazione per gli operatori e i soggetti coinvolti per promuovere il lavoro di comunità, nonché azioni per coinvolgere le persone e i soggetti della comunità attraverso la sperimentazione del World café.

L'integrazione favorirà la mobilitazione di nuove risorse e una diversa allocazione delle attuali, dando così supporto alla sostenibilità del sistema.

Rispetto alla promozione della cittadinanza attiva: promozione al volontariato

- le attività che si svilupperanno all'interno delle aziende e che consentiranno relazione ed incontro con i lavoratori si prevede di sviluppare un'azione di promozione al volontariato, promuovendo la conoscenza del mondo delle associazioni presenti sul territorio e le attività sostenute, l'azione si concentrerà verso quei lavoratori prossimi alla pensione, si utilizzeranno questionari per l'analisi della conoscenza e delle disponibilità, per promuovere successivamente azioni più mirate;
- analogamente nel tessuto associativo verrà promossa la figura di Amministratore Civico di Sostegno, una figura che si differenzia da quella normata e prevista dalla Legge istitutiva dell'Amministratore di Sostegno, una persona formata e individuata dai servizi da un elenco dei disponibili a supportare, accompagnare, informare e orientare le persone fragili e in difficoltà;

Il quarto obiettivo è orientato a costituire un Comitato promotore per la nascita di una Fondazione di Comunità. La promozione e il sostegno per la costituzione del Comitato verrà sviluppata attraverso una ricerca di figure sul territorio, individuando persone riconosciute e stimate dalla comunità, figure appartenenti ai diversi “mondi” ma che si sono caratterizzati per l'impegno sociale e professionale orientato al bene comune, disponibili a promuovere la cultura del dono e a seguire e garantire su un processo costituente partecipato. Altresì, verrà organizzato un seminario di conoscenza dello strumento e delle buone prassi realizzate nel paese.

Governance

La pluralità di attori, che hanno condiviso l'idea progettuale “Talenti-Latenti”, in base a una logica sussidiaria, concorreranno alla promozione e alla tutela dell'inclusione socio-economica dei cittadini e con essa all'empowerment della comunità. La sinergia e la collaborazione forte che si è saldata tra i due EEGG dei due territori sono annunciatori di uno sviluppo per migliorare ulteriormente l'integrazione sull'intero territorio dell'ASL CN2.

La regia pubblica viene assicurata ed esercitata all'interno della Cabina di Regia e dal capo progetto nel Team Operativo; un elemento di garanzia, affinché tutti i soggetti siano valorizzati e coinvolti paritariamente nei processi di programmazione, nella co-progettazione e gestione dei servizi.

I dispositivi organizzativi per il governo del progetto sono: CdR, composta dai 9 responsabili istituzionali dei soggetti pubblici e privati di seguito elencati e dal Capo Progetto, ha funzioni di indirizzo, misurazione

e controllo. La CdR ha il compito di contribuire a rafforzare un sistema di governance territoriale, utile per realizzare, con tutti gli attori locali, una programmazione territoriale futura più sistemica; Capo progetto, ha funzioni di coordinamento verso l'interno tra la CdR e il T.O. ed è responsabile della valutazione; verso l'esterno tiene i collegamenti con i vari stakeholder; T.O. composto dall'equipe multi professionale pubblico-privato sociale che monitora le azioni previste dal progetto, viene coordinato dal Capo progetto ed è in supporto alla CdR.

Asl CN2 Soc Servizio Sociale: Coordinatore e facilitatore delle relazioni e sinergie del Progetto è presente nella CdR e nel T.O. Esprime il Capo Progetto e realizza parte delle azioni. L'Ente Gestore in questione porta come valore aggiunto il coinvolgimento della parte sanitaria dell'Azienda stessa, alla quale delega la gestione di alcune formazioni specifiche all'interno del piano.

Consorzio Socio Assistenziale Alba, Langhe e Roero, agisce in qualità di CoCoordinatore in sinergia con il soggetto capofila ed è presente nella Cabina di Regia e nel T.O. collabora attivamente alla realizzazione delle azioni.

Coop Sociale locale: Partners direttamente coinvolti e partecipi nella programmazione e gestione dei servizi, presenti nella CdR e nel T.O. Le coop del territorio gestiscono azioni specifiche del piano progettuale¹. Entrando nello specifico le coop coinvolte fin dalla prima ideazione sono: Consorzio CIS, Consorzio Sinergie Sociali, Coop.Insieme, Progetto Emmaus e Valdocco. L'impegno previsto per CIS è relativo alla formazione in ambito di educazione finanziaria e bilancio familiare, Progetto Emmaus interviene sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita e di lavoro², Coop Valdocco nell'ambito delle azioni di conciliazione per la prima infanzia e genitorialità, Consorzio CSS gestisce gli sportelli aziendali di informazione e orientamento ai servizi di welfare, mentre la Cooperativa Insieme è uno dei luoghi in cui svolgere attività di volontariato come forma di restituzione sociale a fronte del voucher ricevuto.

Volontariato: la Cordata si occupa dell'individuazione, promozione e formazione delle figure degli amministratori; la Bottega del Possibile oltre a rivestire un importante ruolo nella CdR e nel Team Operativo, cura percorsi formativi e l'organizzazione dei tre convegni previsti. L'Associazione Libera raccorda le azioni volte a prevenire fenomeni ludopatici; Caritas si occupa della individuazione delle persone destinatarie di interventi di sperimentazione dello strumento voucher.

Le aziende, Dimar, Slow food, Sebaste, Università di Scienze Gastronomiche, rappresenteranno i contesti dove cominciare a veicolare le informazioni in merito al WA e dove inizialmente sperimentare azioni di Welfare Aziendale, mettendo a disposizione una palestra sociale idonea e propensa alla sperimentazione.

Valutazione e monitoraggio

Sul piano metodologico ci si riferisce alla Valutazione partecipata: una "valutazione organizzata come gruppo di progetto in cui il valutatore e alcuni attori sociali rilevanti lavorano collaborativamente per sviluppare il piano di lavoro, condurre la valutazione, disseminare ed utilizzare i risultati"³. Rispetto ai servizi di welfare i destinatari sono i lavoratori/famiglie delle 4 aziende partner e beneficiari dei servizi

¹ In un secondo momento queste cooperative del territorio potranno essere investite anche come soggetti presso i quali sperimentare il welfare aziendale con il coinvolgimento dei propri dipendenti e soci lavoratori

² Progetto Emmaus raccorderà l'esperienza presente con la Scuola di Autonomia operativa sullo stesso territorio e nello stesso periodo.

³ Cfr in *Il disegno della ricerca valutativa* a cura di Claudio Bezzi.

previsti. L'attività di monitoraggio (raccolta dati e informazioni) è diretta a misurare il grado di raggiungimento dei risultati, degli obiettivi e il cambiamento prodotto. E' prevista una attività ex ante ed una ex post attraverso la somministrazione di questionari ai destinatari per misurare il grado di conoscenza dei servizi di welfare, il grado di apprendimento e di cambiamento a seguito delle azioni beneficate. Si prevede un'azione in itinere, per l'eventuale ritaratura degli interventi, attraverso l'organizzazione di focus group rivolti ad un campione rappresentativo di lavoratori/famiglie coinvolte. Al termine dei servizi verrà sottoposto ai destinatari un questionario di soddisfazione. Rispetto alle azioni messe in atto per sviluppare la cultura del welfare aziendale e avviare un percorso per un welfare di comunità, la ricerca valutativa si incentra da un lato sul grado di cooperazione ed integrazione prodotto dal partenariato e che dovrà trovare evidenza nella futura programmazione sociale, dall'altro lato sul numero di servizi di welfare richiesti ed attivati in aziende del territorio a seguito dell'azione di diffusione. La reportistica rappresenta uno strumento di lavoro finalizzato a stimolare occasioni di riflessività all'interno della CdR e al Team Operativo.

Le Aziende coinvolte sono ancora poco attive sul fronte del WA, la CDR le sosterrà con azioni di supporto alla leadership e alla promozione allo sviluppo di programmi di WA e all'adesione dei lavoratori.

Per garantire una adesione adeguata ai percorsi formativi verranno studiate e valutate strategie di incentivazione e di facilitazione alla partecipazione.

La contaminazione nel sistema delle imprese si potrà sostenere grazie al coinvolgimento delle rispettive associazioni di categoria.

La rigidità delle attuali organizzazioni pubbliche e i differenti percorsi storico culturali dei due territori possono minare lo sviluppo dei processi riorganizzativi citati. L'elaborazione e condivisione di regolamenti comuni di accesso ai servizi e la costituzione di un ufficio progettuale condiviso, diventano strategie preventive.

L'ampiezza della partnership porta con sé il vantaggio di una pluralità di competenze e di punti di vista che arricchiscono il contesto progettuale e operativo, contestualmente come ogni ambito in cui gli attori sono numerosi e variegati la difficoltà di governare i contenuti di relazione è sempre presente. La costituzione dello strumento della Cabina di Regia può essere la strategia vincente per iniziare un confronto produttivo. L'individuazione di un soggetto all'interno della CDR promotore di una azione di mediazione e valorizzazione delle differenze affinché gli obiettivi dei singoli convergano nella rete verso il bene comune.

Rispetto alle possibili difficoltà che potrebbero sorgere nell'individuazione di persone carismatiche per la costituzione del comitato promotore della Fondazione di comunità, ci si attiverà per avallarsi delle esperienze dei territori in cui si sono costituiti strumenti simili.

Budget e sostenibilità

Le risorse richieste in sostegno alla Fondazione CRC (199.850 €) rappresentano il 41% del costo complessivo del progetto (488.100€) e sono così investite: 53,7% Servizi e supporto ai beneficiari

6,9% Comunicazione e Diffusione

9,8% Consulenze tecniche nel team operativo e segreteria

2,6% Attrezzature tecnologiche e software

10,75% Attività di ricerca e Supporto alla diffusione del WA

1,75% Promozione alla fondazione di comunità

La partnership investe complessivamente nel progetto il 59% (288.250 €) e così investite:

60 % Servizi e supporto ai beneficiari

24% Cabina di Regia e Team Tecnico Operativo

9% Fundraising e Progettazione Bandi

5% Attrezzature e Costi indiretti

1% Formazione agli operatori e riorganizzazione uniformazione regolamenti

1% Comunicazione e diffusione

La sostenibilità sarà affrontata da diverse angolazioni:

- Responsabilizzazione dei soggetti del territorio, aiutando le persone "assistite" a divenire soggetti attivi.
- conversione dell'intervento di assistenza economica in servizi
- riorganizzazione interna di alcuni servizi degli EEGG finalizzata a liberare risorse da reinvestire
- revisione del modello di lavoro sociale con l'investimento sul lavoro di comunità con azioni stabili di fundraising
- creazione di reti sociali (amm.re civico di sostegno) per innescare nuovi processi di prossimità
- partecipazione a bandi (C.S.Paolo, Beni reti di Prossimità), nazionali, europei (ProgressOccupazione e Innovazione Sociale, Alcotrà) con la costituzione di un ufficio progettazione comune tra i due EEGG
- La Fondazione di comunità base per la definizione di strategie di raccolta fondi
- diffusione del WA e della CSR per sostenere il sistema di welfare integrato
- promozione di una rete d'impresa del profit come strumento di sviluppo WA e creazione di economie di scala

Analisi dei bisogni emergenti

La rilevazione dei bisogni di Welfare dei dipendenti delle Aziende Partner, mediante somministrazione di un questionario e successiva elaborazione dei dati, è stato effettuato dalla S.O.C. Psicologia dell'ASLCN2 Alba-Bra, a cura del Direttore Dott. Daniele Saggiotti e della Ricercatrice Dott.ssa Ileana Agnelli.

È riportato, nelle pagine a seguire il report conclusivo dell'attività di rilevazione dei bisogni emergenti di welfare aziendale e una descrizione quantitative delle caratteristiche del campione di riferimento.

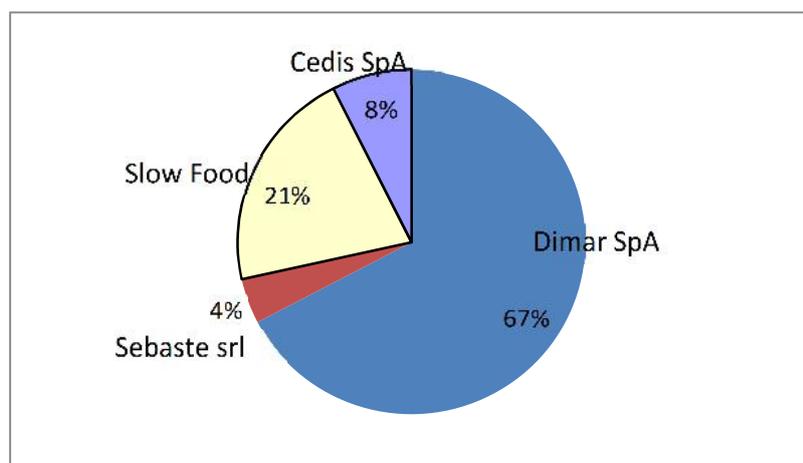
Il report è stato presentato al gruppo degli operatori della Cabina di Regia e del Team Operativo in occasione di un incontro dedicato nel mese di febbraio del 2017.

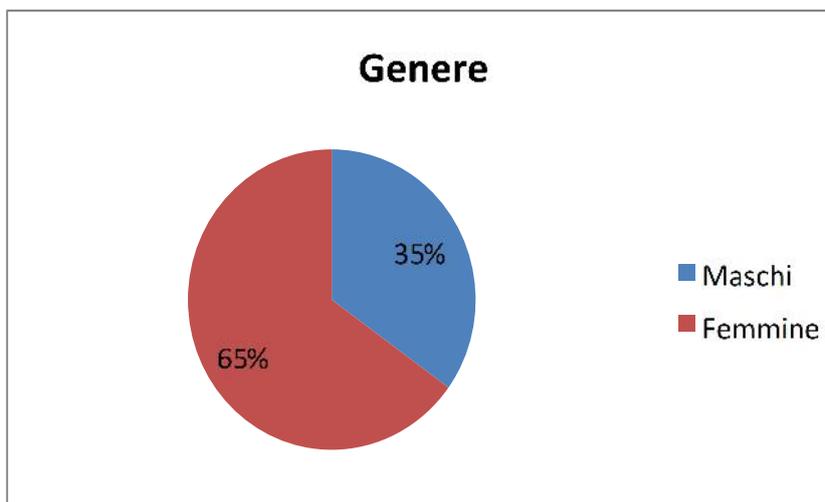
Il Report questionario sul welfare

Progetto		Talenti Latenti
Obiettivo Specifico	2	Sostenere e promuovere lo sviluppo del Welfare Aziendale (WA)
Azione	2.2	Attività di ricerca sullo stato di benessere dei dipendenti delle aziende partner. Analisi risultati e condivisione strategie attuative di primi servizi condivisi di WA
Risorse Umane Coinvolte		Dipendenti aziende Dimar, Sebaste, Slowfood, USG (tot.n° 3.713 unità)

Dati riferiti a Dimar SpA, Sebaste srl, Associazione internazionale SLOW FOOD, Università degli Studi di Scienze Gastronomiche, Banca del Vino, Cedis SpA, nelle loro sedi afferenti all'ASL CN2 Alba-Bra

N° dipendenti al 30.06.2016: 1107





Nei quattro Enti sono state richieste le seguenti agevolazioni negli ultimi 3 anni:

- 38 cessioni del 5°
- 17 anticipazioni TFR
- 9 richieste di anticipazioni stipendio da parte del Tribunale
- 4 prestiti
- 1 anticipazione di stipendio
- 23 dipendenti usufruiscono della legge 104/92.

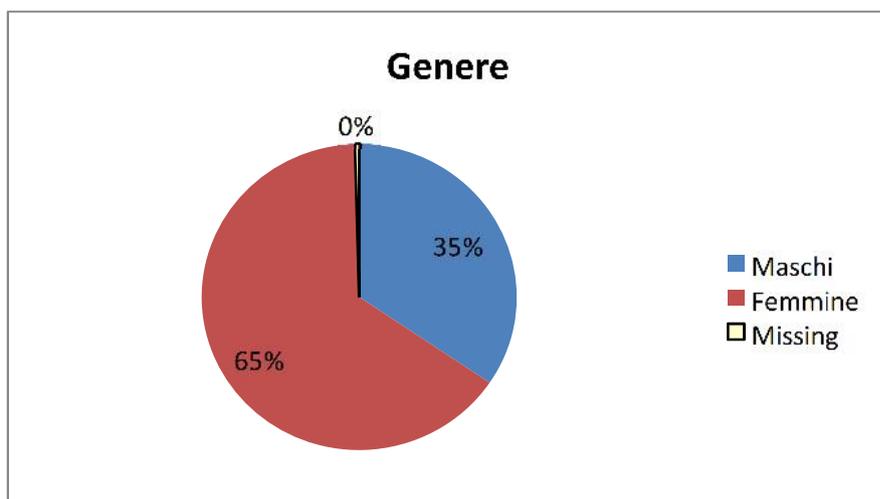
Report questionario sul Welfare

Nel periodo novembre-dicembre 2016 ai dipendenti dei tre Enti è stato somministrato un questionario che indaga alcune caratteristiche della loro situazione familiare e le loro opinioni rispetto al Welfare.

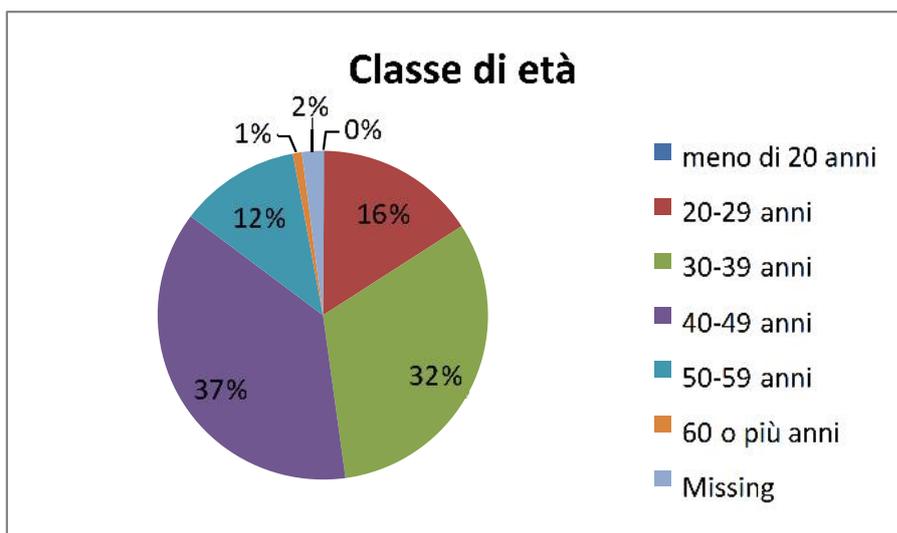
Totale questionari somministrati: 1.057

Totale questionari restituiti: 672 (63,58%)

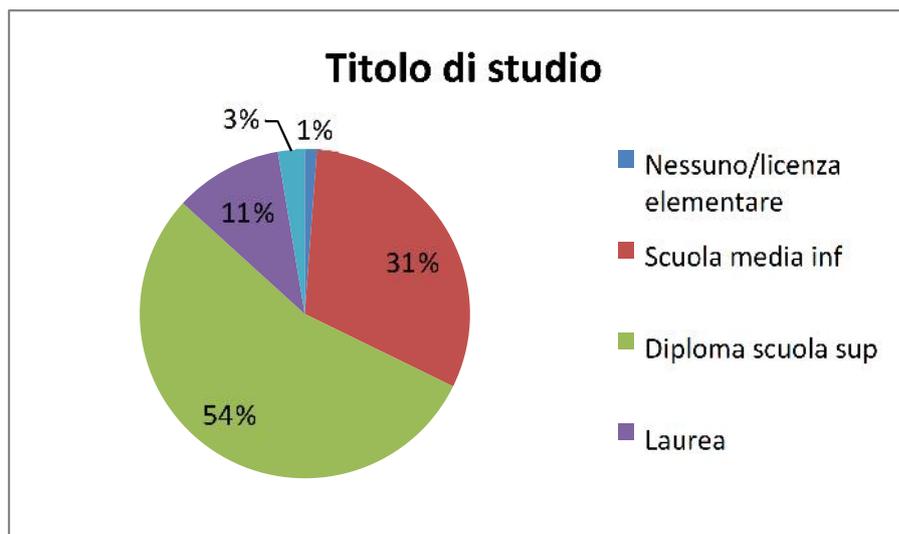
DOMANDA 1



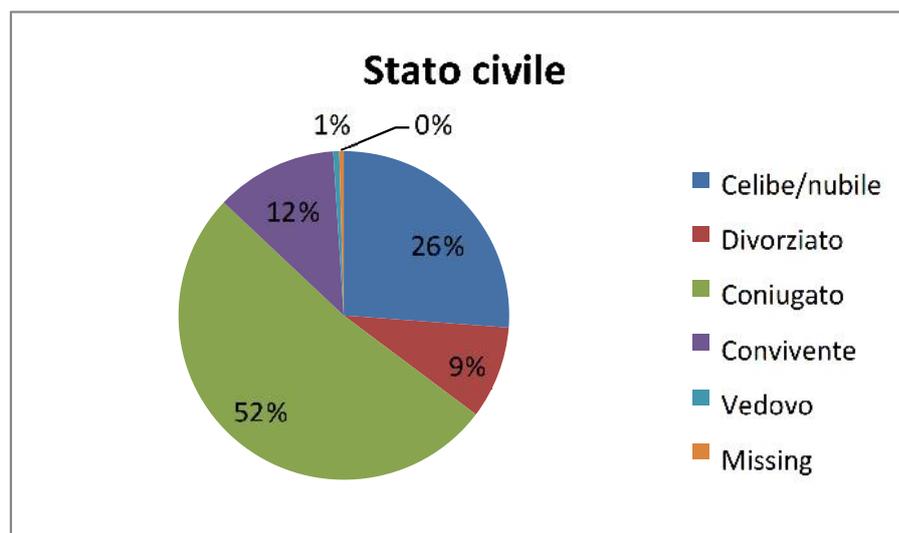
DOMANDA 2



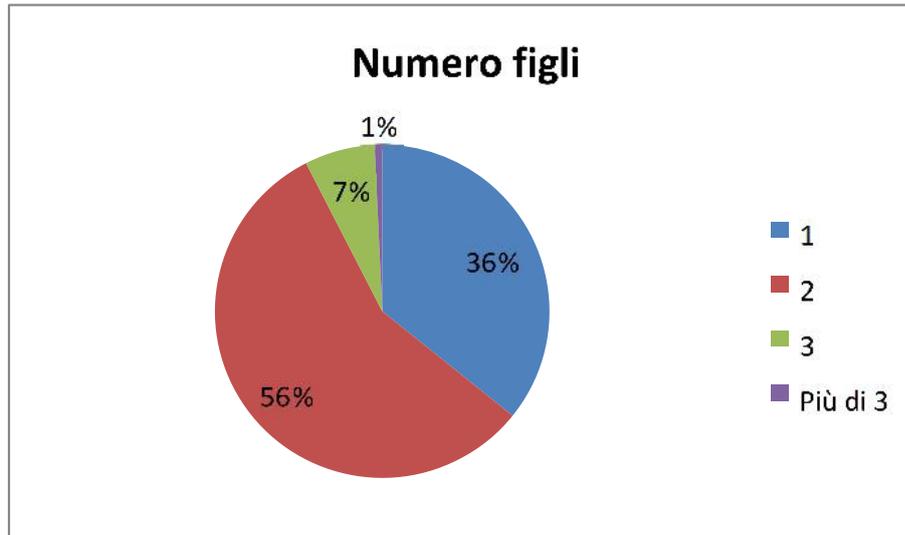
DOMANDA 3



DOMANDA 4

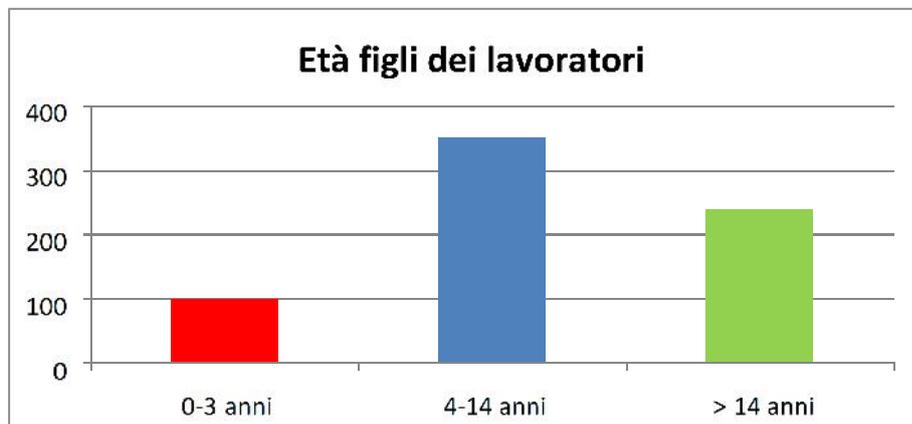


DOMANDA 5

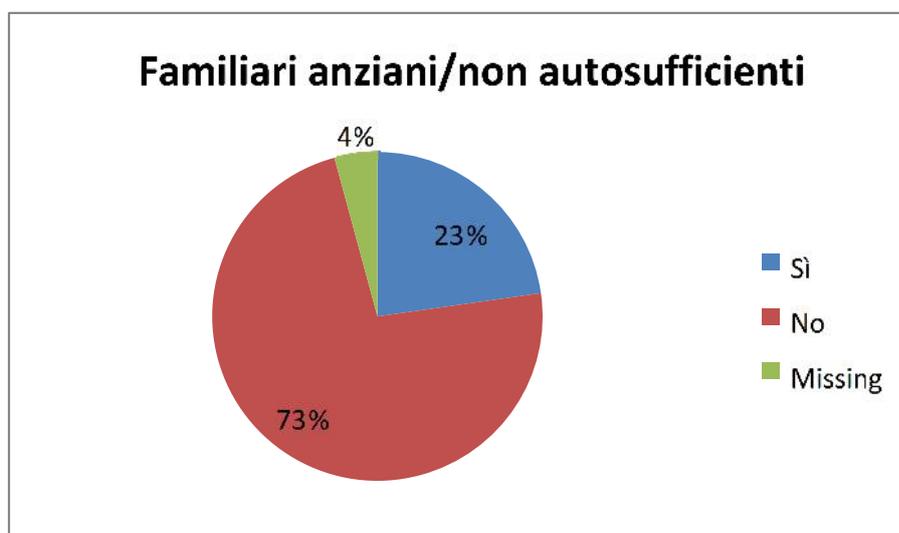


In totale, 411 persone dichiarano di avere figli.

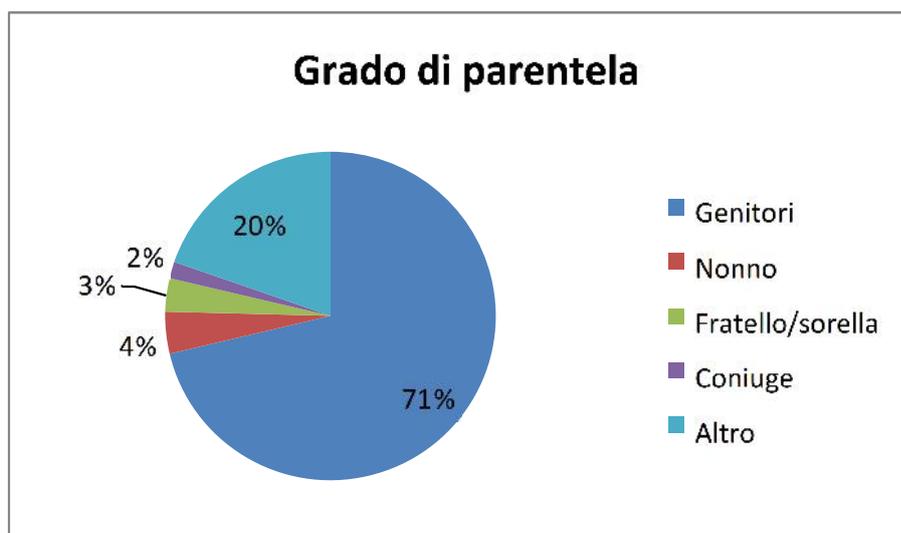
DOMANDA 6



DOMANDA 7 - Nella sua famiglia è presente un familiare anziano e/o non autosufficiente?

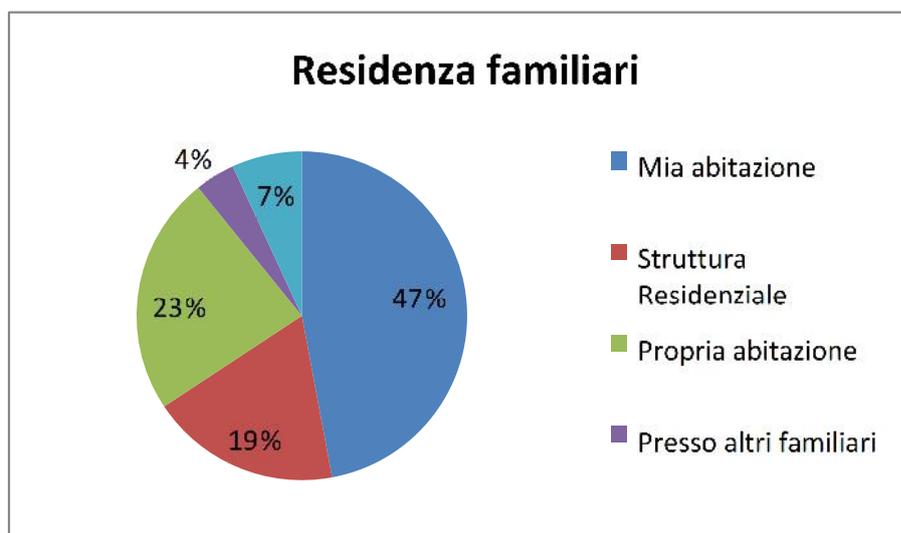


Se sì, specificare il grado di parentela:

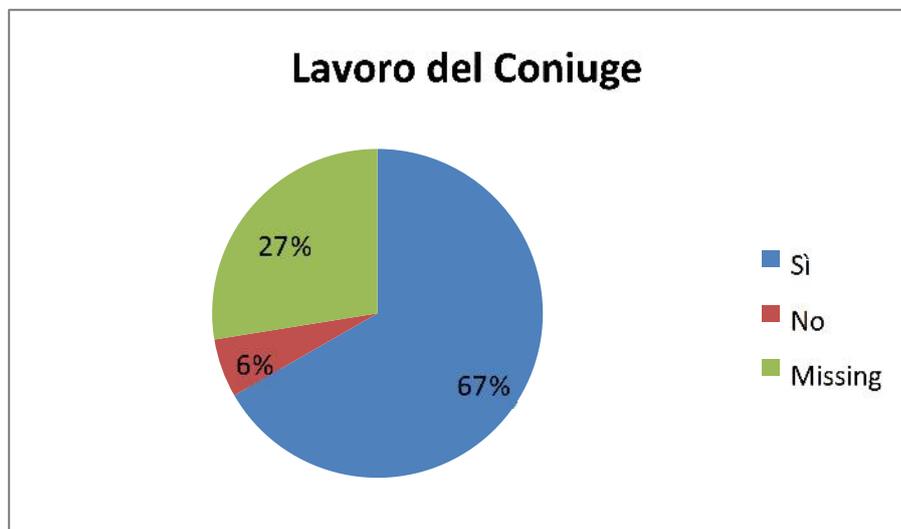


Nella categoria "altro" sono stati individuati zii, nipoti e, soprattutto, suoceri.

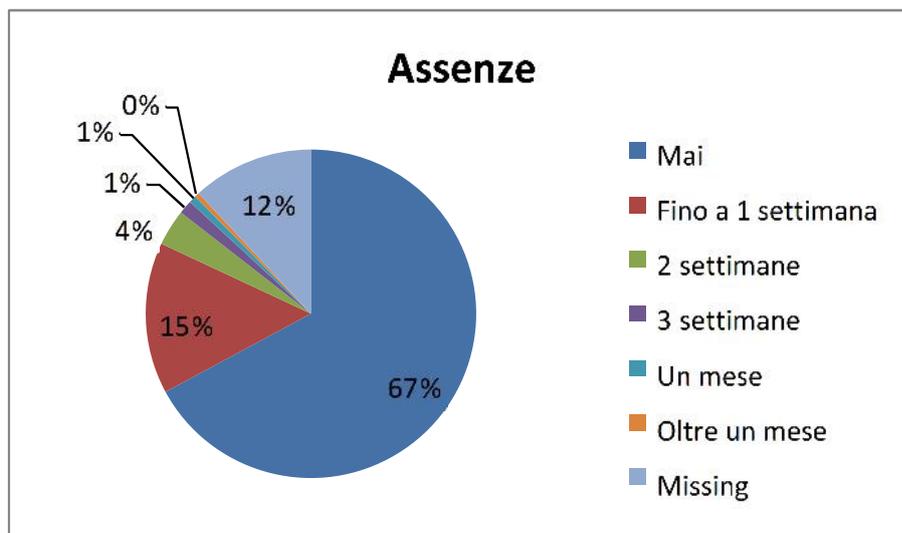
DOMANDA 8 - Dove risiede il familiare anziano e/o non autosufficiente?



DOMANDA 9 - Il Suo coniuge/convivente lavora?



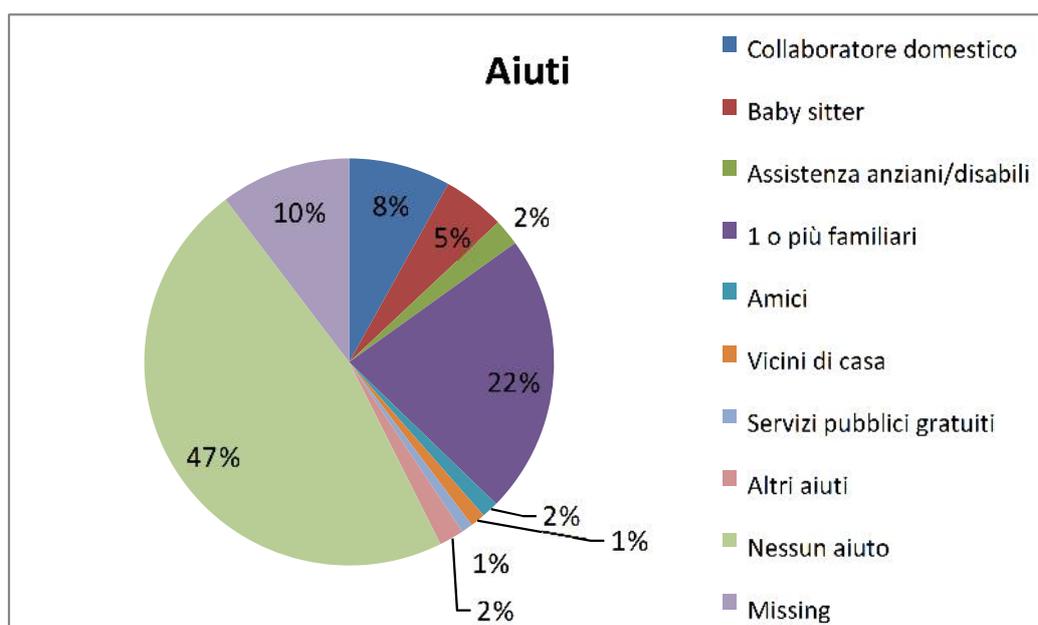
DOMANDA 10 - Nell'ultimo anno, indicativamente, quanti giorni non ha potuto lavorare a causa di problemi di salute dei Suoi familiari?



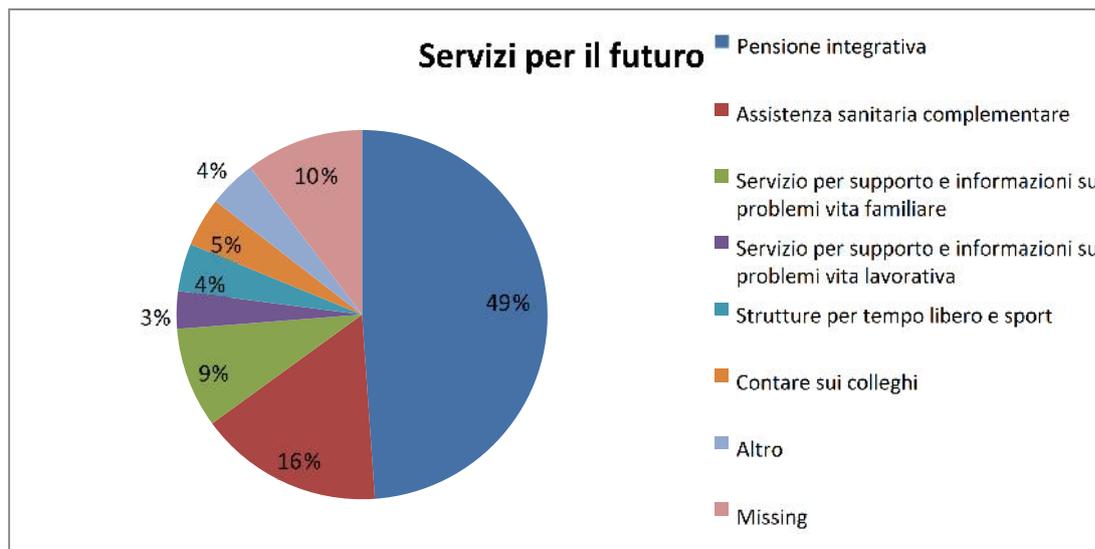
In totale, fra i 411 dipendenti che dichiarano di avere almeno 1 figlio, il 65,69%, nell'ultimo anno, non ha fatto assenze a causa di problemi di salute di un familiare, il 16,79% è stato assente 1 settimana per questo motivo, il 4,38% per 2 settimane, il 1,7% per 3 settimane, il 0,97% per 1 mese e il 0,49% per oltre 1 mese.

Fra i 152 dipendenti con familiari anziani/non autosufficienti, il 59,87%, nell'ultimo anno, non ha fatto assenze a causa di problemi di salute di un familiare, il 26,32% è stato assente 1 settimana per questo motivo, il 3,29% per 2 settimane, il 1,97% per 3 settimane, il 1,97% per 1 mese e il 1,32% per oltre 1 mese.

DOMANDA 11 - Quali sono gli aiuti per la Sua vita domestica/famigliare di cui usufruisce?



DOMANDA 12 - Pensando al Suo futuro, che cosa ritiene che potrà servirLe maggiormente? (una risposta)

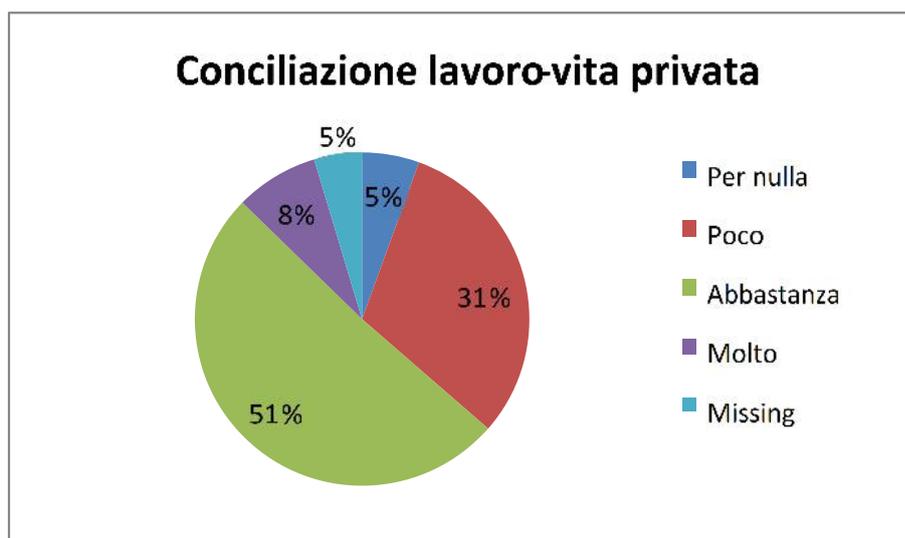


Altro:

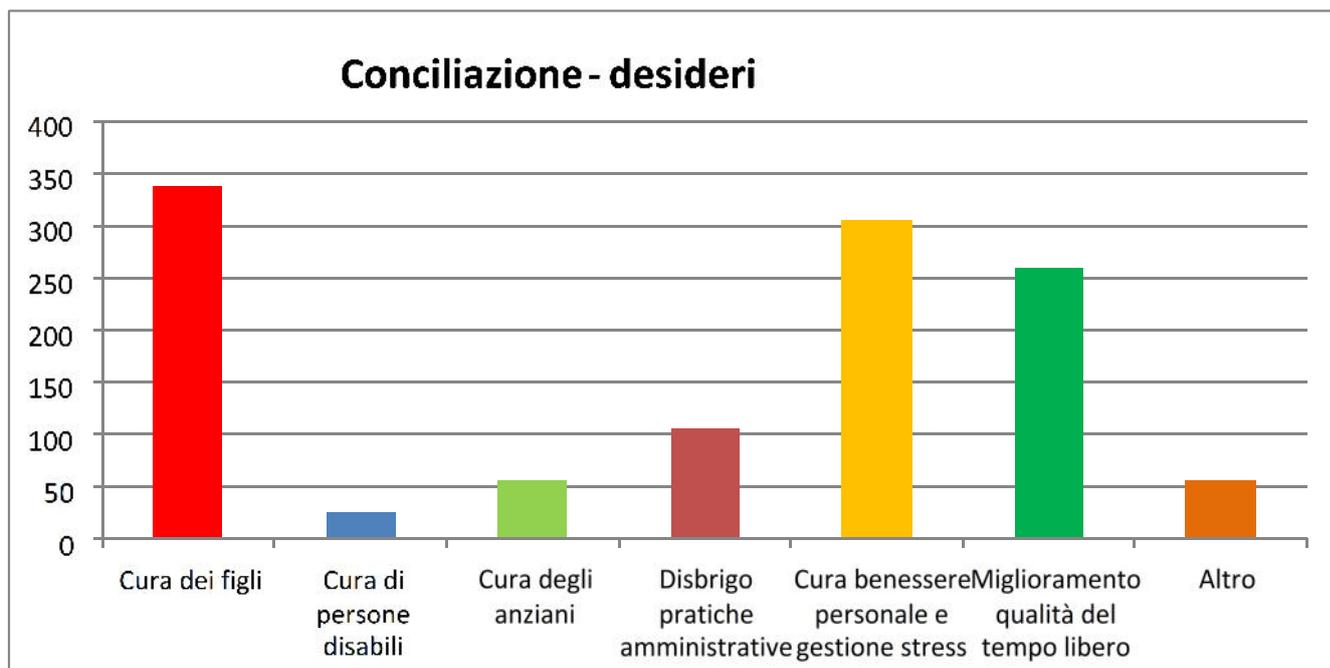
1 amore
1 andare via dall'Italia
4 maggiore stipendio
3 pensione
1 sicurezza lavorativa

2 salute
1 baby parking interno
all'Azienda
1 vincere il Superenalotto
1 1000000 di euro

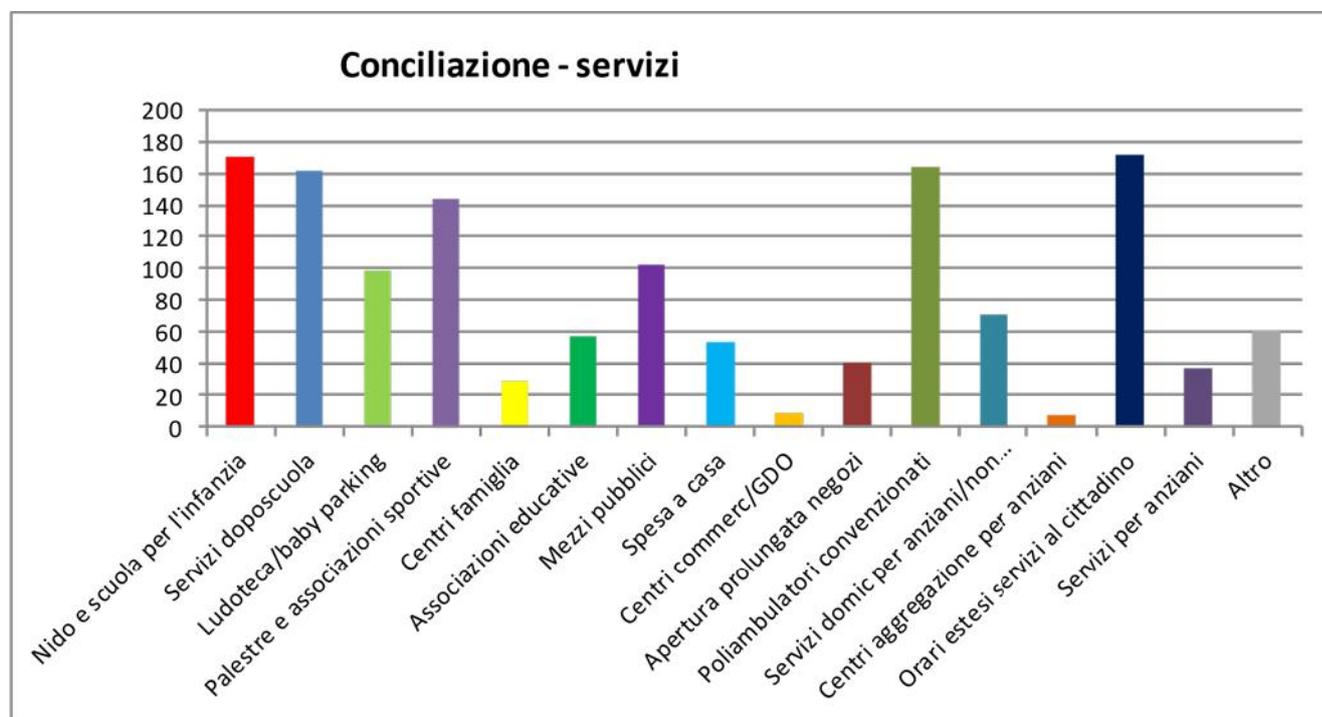
DOMANDA 13 - Quanto riesce a conciliare gli impegni quotidiani (personali e familiari) con il lavoro?



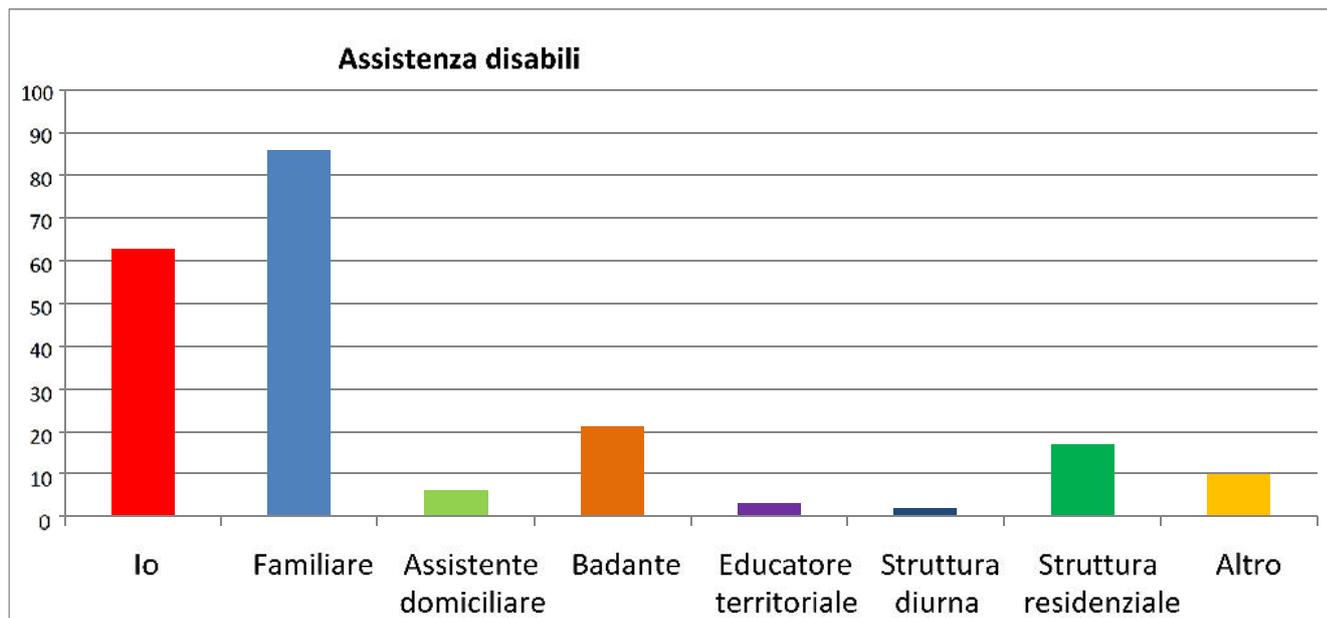
DOMANDA 14 In che cosa vorrebbe riuscire a conciliare maggiormente gli impegni di ogni giorno con il lavoro? (massimo 2 risposte)



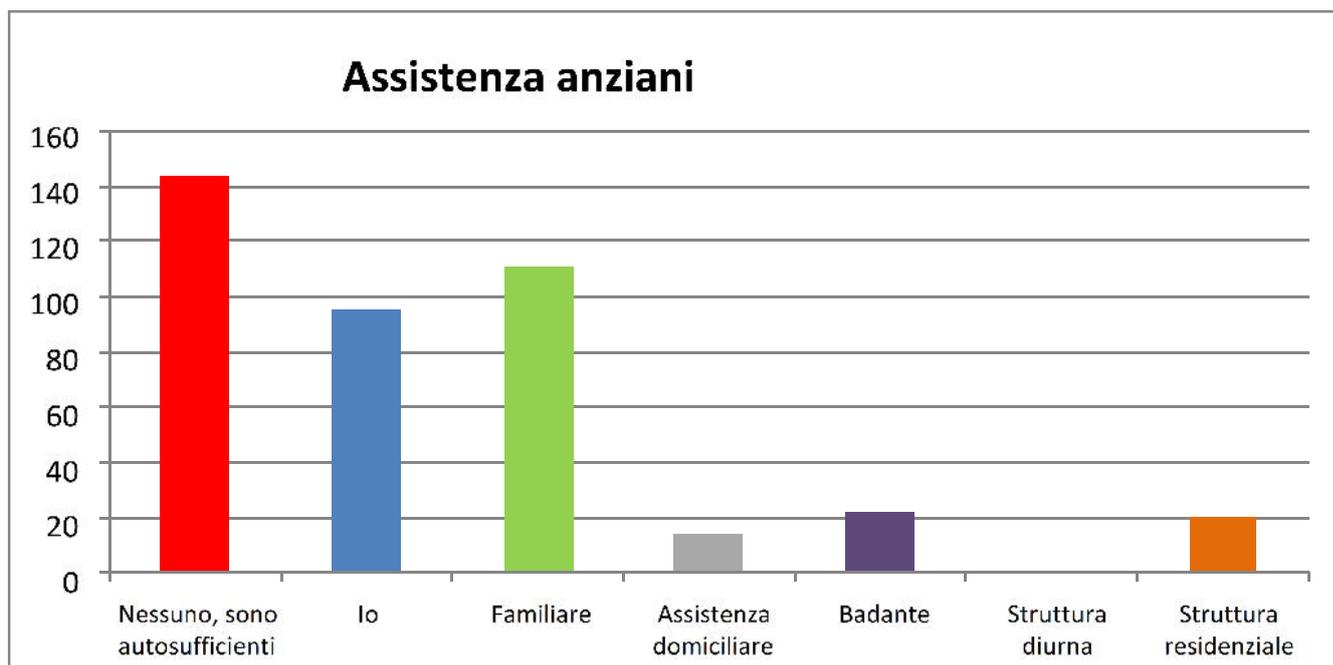
DOMANDA 15 - Quali servizi ritiene potrebbero essere maggiormente potenziati/pubblicizzati o creati per aiutarLa a conciliare vita e lavoro?



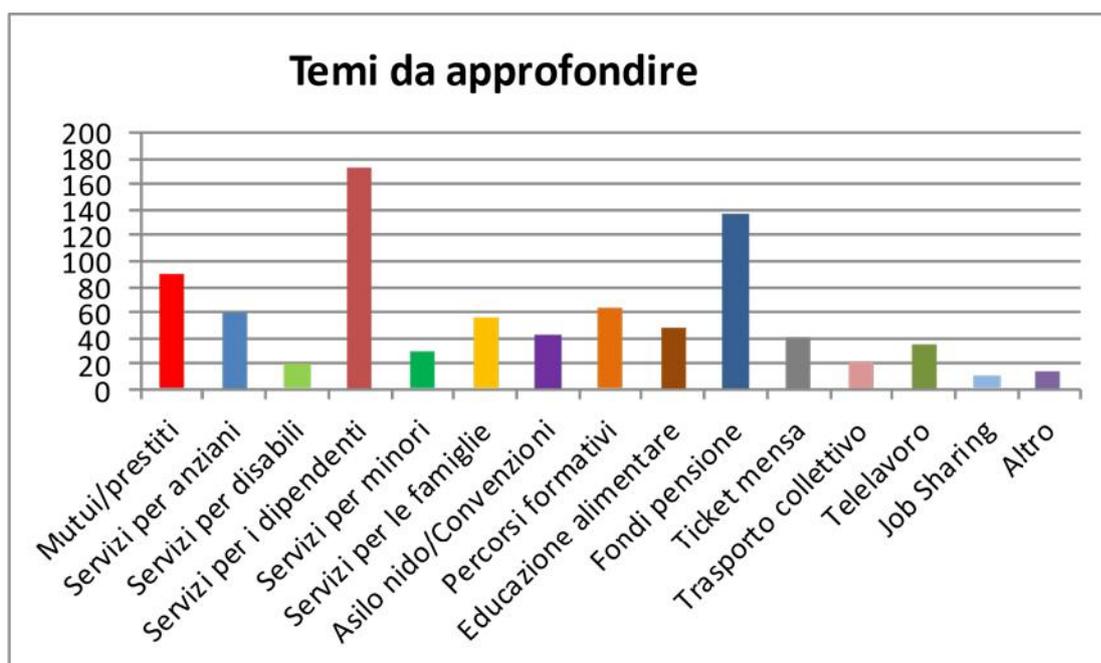
DOMANDA 16 Se ha persone disabili in famiglia, chi se ne occupa prevalentemente? (massimo 3 risposte)



DOMANDA 17 - Se ha anziani in famiglia, chi se ne occupa prevalentemente? (massimo 3 risposte)



DOMANDA 18 Quali sono i temi che Le interesserebbe approfondire? (massimo 3 risposte)



Esempi di tematiche proposte:

- 1 Mutui/prestiti: 4 prima casa, 2 agevolazioni, 1 finanziamenti/piccoli prestiti, 1 investimenti
- 2 Servizi per anziani: 1 assistenza domiciliare, 1 centri di incontro, 1 spesa a domicilio, 2 assistenza, 1 centri diurni
- 3 Servizi per disabili: 1 trasporti per visite mediche, 1 supporti, 1barriere architettoniche, 1 centri di riabilitazione, 1 attività lavorativa
- 4 Servizi per i dipendenti: 7 Carta sconto per dipendenti, 10 mensa, 10 flessibilità oraria, 2 bagni più adeguati, 1 sport in pausa pranzo, 1 asilo interno, 1 sportello per informazioni, 1strutture ricreative, dopo scuola, problemi di salute, 1 piscina, 1 psicologo, 1 assistenza sanitaria, 1 formazione
- 5 Servizi per minori: 1 attività ludiche, 1 assistenza psicologica, 1 agevolazioni sportive
- 6 Servizi per le famiglie: 1 disbrigo pratiche amministrative e burocratiche, 1 borse di studio, 1 buoni sconto, 1 avvocato
- 7 Asilo nido: 1 asilo interno all'Azienda, 1 dopo scuola
- 8 Percorsi formativi: 3 lingue straniere, 3 corsi specifici per reparto, 2 informatica, 1 HACCP, 1 per migliorare la qualità del lavoro, 1 incontri con lo psicologo, 2 alimentazione
- 9 Educazione alimentare: 1 dieta mediterranea, 1 nuove tendenze salutistiche, 1 consapevolezza alimentare
- 15 Altro: 1 conoscenza leggi, 1 tutela sul lavoro in caso di aggressioni fisiche e verbali, 1 cultura

Missing=risposta mancante

Elaborazione materiali e dati a cura della SOC Psicologia ASL CN2 Alba-Bra
Ricercatrice dr.ssa Ileana Agnelli Direttore dr. Daniele Saglietti

Alba, 27.01.2017

Cosa è stato fatto? ... una breve sintesi!

Nel 2016 ...

Si è proceduto alla costituzione dei due strumenti di Governance: la **Cabina di Regia**, dove sono rappresentati tutti i gruppi di partnership e precisamente i direttori dei due enti gestori, un rappresentante della cooperazione, due rappresentanti dell'associazionismo, i rappresentanti del profit, il capo progetto; il **Team operativo**, costituito dai rappresentanti della partnership che gestiscono operativamente le azioni del progetto e precisamente due referenti degli enti gestori, un referente della cooperazione, due referenti dell'associazionismo, il capo progetto.

Si è inoltre lavorato alla creazione del logo: questa fase ha coinvolto inizialmente gli studenti di due scuole grafiche ubicate l'una nel comune di Bra e l'altra nel comune di Alba; successivamente i due gruppi di governance hanno proceduto ad una selezione e infine alla scelta di quello attuale fatta in plenaria, nel contesto del convegno organizzato a metà anno.

Nel mese di maggio nella città di Alba è stato attivato il primo corso di educazione finanziaria e gestione del bilancio familiare dando così il via al format degli eventi informativi e formativi *"I Giovedì di Talenti"*.

A giugno è stato organizzato il primo convegno con l'obiettivo di condivisione delle strategie e delle finalità del progetto agli operatori di tutti i partner coinvolti e la sensibilizzazione e la conoscenza del welfare aziendale alle realtà profit del territorio, ma soprattutto con la finalità di consolidare l'interesse sul tema delle quattro realtà profit, partner del progetto.

È stato inoltre avviato il percorso di rilevazione del benessere sociale nelle aziende partner coinvolte a partire dalla costruzione del questionario da somministrare in forma anonima a tutti i dipendenti delle quattro aziende partner; l'obiettivo perseguito è stato di valutare l'entità dei bisogni emergenti, al fine di formulare e calibrare le azioni di tipo formativo da intraprendere.

Il report relativo all'analisi dei dati è riportato in forma integrale nelle pagine precedenti.

Nel 2017 ...

È in fase di creazione ed implementazione un Welfare point, concepito come la rielaborazione del concetto di sportello sociale, partendo da una mappatura globale dei servizi presenti sul territorio di progetto.

I dati definitivi relativi all'elaborazione dei questionari sul benessere sociale dei dipendenti delle aziende partner del progetto, sono stati presentati nel corso di un evento pubblico svoltosi a Bra nel mese di marzo e riguardano: genitorialità, economia finanziaria, stili di vita e conciliazione tempo-vita.

Le azioni formative/informative sono state veicolate mediante il format *"I Giovedì di Talenti"* e sono state proposte a tutta la comunità in forma gratuita.

"I giovedì di Talenti" hanno prodotto più di 90 ore di formazione alla collettività, con una partecipazione di più 1300 persone su temi come: Stili di vita e stimolo al movimento, Stili di vita e sana alimentazione, Conciliazione vita-lavoro per neomamme, Sostegno alla genitorialità in adolescenza, Sostegno alla genitorialità in preadolescenza, Gruppi di acquisto e consumo sano e salutare, Benessere fisico e meditazione, sensibilizzazione al welfare aziendale.



primo incontro:
il 30 novembre 2017 ad Alba

con **Antonio Cajelli** e **Massimo Melpignano** si parla di consapevolezza dei meccanismi di scelta nei consumi quotidiani. Lo spettacolo apre un ciclo di quattro giovedì dedicati a formarsi e confrontarsi, con l'aiuto degli esperti, sui temi dell'economia finanziaria.

Massimo Melpignano, avvocato esperto in diritto bancario e finanziario dalla parte delle persone, consulente di "Mi Manda Rai Tre" e Antonio Cajelli, educatore finanziario indipendente

ore 20,30 Palazzo Mostre e Congressi "G. Morra" -
Piazza Medford 3, ALBA

a seguire gli incontri nella Sala Multimediale dell'ASL CN2 - Via Vida 10 - Alba
ore 18,00 di giovedì 7 dicembre, 14 dicembre 2017 e 18 gennaio 2018



Contestualmente si è svolta e si sta svolgendo tuttora l'attività di monitoraggio delle varie azioni da parte della Facoltà di Psicologia dell'Università di Torino.

Gli incontri operativi del Team e quelli strategici della Cabina di regia, sono proseguiti e si sono svolti a cadenza mensile alternata.



primo incontro:
il 12 ottobre 2017 a Bra

con **Matteo Lancini** si parla di autorevolezza dei genitori e di come aiutare i figli a diventare adulti
ore 19:00 Sala Conferenze del Centro Polifunzionale Arpino

si inizia con un aperitivo offerto da NatipoliSottogere, e dopo l'incontro con Matteo Lancini c'è una cena che sarà interessante e proseguita si potranno incontrare il 24 ottobre, il 9 e 14 novembre.
Con il supporto di Francesca Bellini e Matteo Ragioni, operatori professionali.
Coordina la serata Diego Diagola della Cooperativa Anemone Valdocco
Matteo Lancini, Psicologo e psicoterapeuta, Presidente della Fondazione Milanese di Milano e dell'ADIPSA, Presidente di "Una poltrona per due? Genitori e figli 2.0. Istruzioni per l'uso" e autore del libro "Una poltrona per due? Genitori e figli 2.0. Istruzioni per l'uso" e autore del libro "Una poltrona per due? Genitori e figli 2.0. Istruzioni per l'uso".
INFO: talentilati@aslcn2.it - www.aslcn2.it

Nel 2018 ...

Il 2018 ha visto, sulla scorta di quanto impostato nell'ultimo trimestre del 2017, la creazione ed implementazione del "Welfare Point", concepito come rielaborazione del concetto di "Sportello Sociale Itinerante", studiato partendo da una mappatura globale dei servizi presenti sul territorio di progetto. Le diverse fasi individuate per quanto riguarda il processo di attuazione sono state:

- Una prima fase "Esplorativa" delle richieste di informazione attraverso la raccolta dei dati dalle sedi individuate;
- Una seconda fase di "Sperimentazione" rivolta ai dipendenti e loro famiglie, uffici del personale, centralini, ecc. delle aziende partner del Progetto;
- Una terza fase di "Consolidamento" rivolta alla cittadinanza.

È proseguita la calendarizzazione degli eventi e delle attività formative promosse dal progetto, anche grazie all'intervento di altri soggetti che hanno intercettato in itinere le iniziative e proposto delle collaborazioni, come avvenuto ad esempio dall'Associazione "Mai+Sole" per quanto riguarda il tema della violenza sulle donne e con la LILT, da cui è nata la serata informativa sulla prevenzione oncologica tenutasi ad Alba nel maggio 2019.

Complessivamente, nel triennio 2017-2019 sono stati realizzati 50 incontri, tutti riconducibili alle macro-aree di intervento del progetto, ovvero:



Economia domestica/Bilancio familiare - Percorsi di formazione sulla gestione del bilancio familiare e delle attività domestiche.

TALENTI LATENTI spunti per un approccio consapevole alla spesa
Consumatori o persone?

Gli incontri si terranno in Sala Conferenze Centro Polifunzionale "G. Arpino" Largo della Resistenza Bra

Sappiamo scegliere tra prodotti diversi? Quali criteri utilizziamo per la nostra spesa? Risparmio, qualità e salute possono coesistere? Cosa significa "Zero"? Perché "buono, pulito e giusto"? Scoprire e confrontare per riflettere su queste e altre domande e approfondire insieme

26 aprile ore 20.30
I GRUPPI DI ACQUISTO

► Il Gruppo di Acquisto "La credenza" di Bra: un esempio di sinergia tra diverse sensibilità e azioni. A cura di Maria Teresa Cordero, Università di Scienze Gastronomiche Piemonte.

► I Gruppi di acquisto collettivi: cosa sono, come funzionano - istruzioni per l'uso. A cura di Alessandra Mottola, Movimento Consumatori Piemonte.

10 maggio ore 20.30
PRENDICI GUSTO

► Insieme alimentiamo il futuro. A cura di Alberto Biondi, Slow Food Italia.

TALENTI LATENTI Antonio Cajelli educatore finanziario indipendente

GIOVEDÌ 8 NOVEMBRE 2018 Il nostro rapporto con il denaro
 SALA CONFERENZE POLIFUNZIONALE ARPINO LARGO DELLA RESISTENZA, 15 BRA
 Orario 17.30 - 19.30

GIOVEDÌ 15 NOVEMBRE 2018 il Bilancio Familiare: cosa è, come si fa, a cosa serve
 SALETTA RESISTENZA COMUNE DI BRA, PIAZZA CADUTI PER LA LIBERTÀ 14 BRA
 Orario 17.30 - 19.30

Bilancio familiare scegliere bollette SOLDI risparmio FinanzaEtica budget EDUCAZIONE FINANZIARIA risparmio bollette SOLDI EDUCAZIONE FINANZIARIA scegliere bollette

GIOVEDÌ 22 NOVEMBRE 2018 le utenze domestiche: come gestirle e come affrontare i problemi
 SALETTA RESISTENZA COMUNE DI BRA, PIAZZA CADUTI PER LA LIBERTÀ 14 BRA
 Orario 17.30 - 19.30

GIOVEDÌ 29 NOVEMBRE 2018 l'indebitamento
 SALETTA RESISTENZA COMUNE DI BRA, PIAZZA CADUTI PER LA LIBERTÀ 14 BRA
 Orario 17.30 - 19.30

Genitorialità - Percorsi di formazione verso la promozione del benessere familiare e del sostegno alla genitorialità nelle varie fasce di età dei figli, con l'intento di fornire strumenti e strategie adeguate ed efficaci nelle varie fasi della crescita: infanzia, pre-adolescenza, adolescenza.

Conciliazione tempo lavoro/Maternità - Iniziative di sensibilizzazione e formazione per affiancare le mamme nella conciliazione di spazio domestico e lavorativo, nell'organizzazione del tempo e nella gestione dei figli, incrementare strategie di gestione per un maggior benessere psicofisico delle neomamme e per affrontare il momento critico del distacco dal bambino per il rientro al lavoro;

TALENTI LATENTI **MAMMA DEL TUO TEMPO**
 DONNA, MADRE, LAVORATRICE. RUOLI CHE SI INTEGRANO O RISCHIANO DI SVIATARSI RECIPROCAMENTE?

Il Percorso di gruppo si articola in **4 INCONTRI GRATUITI** condotti dalla Dott.ssa Antonella VIETTI - psicoterapeuta - per permettere una riflessione individuale e sociale tra funzioni diverse che necessitano cura e tempo nella ricerca del migliore equilibrio possibile

Gli incontri si svolgeranno dalle ore 9 alle ore 11 a BRA in via Adua 4, presso il LAB4 nei giorni: 4 - 11 - 18 e 25 Ottobre 2018

PER PARTECIPARE È NECESSARIA LA PRENOTAZIONE ENTRO IL 01/10 INVIANDO UNA MAIL A: ANTONELLAVIETTI@GMAIL.COM OPPURE TELEFONANDO AL N. 338652615 (LASCIARE EVENTUALMENTE UN SMS PER ESSERE RICHIAMATI)

partner di: **FONDAZIONE CRC**

TALENTI LATENTI rna per un welfare di comunità

Infanzia, preadolescenza, adolescenza: le lezioni per saper intervenire e approfondire, con autori e esperti di aspetti teorici, educativi, sanitari e multidisciplinari che i genitori affrontano negli spazi di relazione con i figli.

Chiudiamola qui! La gestione dei conflitti tra genitori e figli

con **Marco Bertoluzzo** e **Paolo Vanni** si parla di conflitti, di mediazione e di come aiutare i figli a diventare adulti

secondo incontro: il **17 maggio 2018** alle ore **19:00** presso Auditorium Fondazione Ferrero - strada di Mezzo 44 Alba si inizia con un **aperitivo**, e dopo l'incontro coloro che sono interessati a proseguire si potranno incontrare il **31 maggio**, il **7 giugno** e il **14 giugno**, con il supporto di Paolo Vanni, ed Elena Ughignone, educatrice e counselor professionale.

Marco Bertoluzzo, Criminologo, Direttore del Servizio Socio Assistenziale Alba-Langhe-Roero, Paolo Vanni, esperto in gestione dei conflitti e mediazione.

INFO: info@talentilateniti.it - www.laentilateniti.it

il progetto Talenti Latenti è realizzato con il contributo di: **ASL CN2**, **Comune di Alba-Langhe-Roero**, **ASL CN2**, **FONDAZIONE CRC**

Stili di vita - Appuntamenti di formazione ed educazione al benessere alimentare, al fine di promuovere uno stile di vita sano ed attivo, conoscere gli equilibri di una dieta sana, promuovere il consumo consapevole di alimenti e apprendere le conoscenze per l'interpretazione delle etichette nutrizionali degli alimenti.

IL GUSTO PER LA SALUTE
Prevenire i TUMORI a tavola

TALENTI LATENTI

GIOVEDÌ 7 MARZO 2019
SAPORI DELLA TRADIZIONE

GIOVEDÌ 11 APRILE 2019
SAPORI DELL'INNOVAZIONE

POLLENZO FOOD LAB
Università di Scienze Gastronomiche
Piazza Vittorio Emanuele, 3 - Pollenzo

DALLE 18.30 ALLE 21.00

TALENTI LATENTI
CORTEMILIA (CN)
VITE IN MOVIMENTO

CAMMINARE IN COMPAGNIA FA BENE 2 VOLTE!
APPUNTAMENTI E RETROVI

TALENTI LATENTI
TU COME VIVI?
Salute e stili di vita sani.

primo incontro
il 28 settembre 2017 ad Alba

ore 20,30 HZONE - Piazzale Beau Soleil 1, ALBA

Conduce il corso la dott.ssa Giulia Porcheddu, Biologa Nutrizionista
a seguire gli incontri di giovedì 19 ottobre e 26 ottobre 2017

INFO: info@talentilateniti.it www.talentilateniti.it

Il numero di partecipanti alle iniziative è stato sicuramente significativo, come evidenziato dagli oltre 1.150 partecipanti che hanno compilato il questionario di monitoraggio e valutazione previsto. La comunicazione esterna delle attività del progetto è stata costantemente svolta attraverso locandine, newsletter, sito web del progetto e pagina facebook.

Il primo semestre del 2018 si è concluso con il seminario del 27 giugno per un approfondimento sul tema dell'integrazione tra welfare aziendale e welfare pubblico *"Welfare di comunità. Un'alleanza tra imprese, persone e territorio"*.

Durante l'intero periodo oggetto della relazione è proseguita la sperimentazione dell'azione progettuale volta alla voucherizzazione delle prestazioni di sostegno al reddito e di prevenzione della povertà estrema. Entrambi gli Enti gestori delle funzioni socio-assistenziali di Alba e Bra hanno utilizzato "buoni servizio" per l'acquisto di generi di prima necessità presso esercizi convenzionati, in sostituzione delle erogazioni in denaro. I risultati finora raggiunti sono molto positivi e si prevede un uso maggiore di strumenti non monetari per il contrasto dell'esclusione sociale.

La prosecuzione del progetto "Talenti Latenti" ha visto un cambio nel ruolo di Capofila del progetto, a seguito del passaggio delle funzioni socio-assistenziali dal Distretto 2 dell'ASL CN2 al Comune di Bra (avvenuto il 1 luglio 2018) che diventa così il nuovo Ente gestore dei servizi sociali e di conseguenza anche il nuovo ente responsabile del progetto. La collaborazione tra i partner non ha assolutamente risentito di questo cambiamento amministrativo/istituzionale e il progetto è proseguito senza alcuna battuta d'arresto, non essendo cambiati né il capoprogetto né altre figure che collaboravano al progetto. Il contributo fornito dall'ASL CN2 alla realizzazione delle attività previste sarà garantito anche a seguito del cambio di capofila a testimonianza della solidità della rete che si è creata attorno a "Talenti Latenti".

Nel 2019 ...

Il 2019 è stato l'anno conclusivo e pertanto il primo semestre è stato ancora dedicato alla formazione con "I Giovedì di Talenti" con proposta di eventi che propongono le tematiche sul territorio dell'ASLCN2. Il dettaglio della calendarizzazione di tutti gli eventi è consultabile nella sezione "allegati".

Non si diventa grandi da soli.

giovedì 7 maggio 2019 - h. 20:45 - ALBA - Centro Adorni, via Rio Nizzardo

I bambini hanno bisogno di aiuto per crescere, ma anche fare il genitore è un viaggio che è bello affrontarlo insieme.

martedì 21 maggio 2019 - h. 20:45 - CANALE Istituto Comprensivo di Canale, via dei Pirenei

Sfruttare le scoperte delle neuroscienze per migliorare i rapporti tra figli e genitori.

INFO: info@talentilateni.it

Non si diventa grandi da soli.

giovedì 14 marzo 2019 Gli stili educativi: trova il tuo!

giovedì 28 marzo 2019 Sei forte papà/mamma!

martedì 9 aprile 2019 Giochi & Giocattoli: quando, come e perché usarli!

INFO: info@talentilateni.it

SALA CONFERENZE Centro Polifunzionale Giovanni Arpino - BRA h. 20:30

UNA COMUNITA' CHE EDUCA

UN VILLAGGIO NEL BOSCO COSTRUIAMO UNA NUOVA STORIA

givedì 9 maggio ADOLESCENTI CHE HABBA! Sperimentiamo

giovedì 4 aprile ADOLESCENTI SIAMO CONNESSI? Come comunichiamo, come comunicano?

venerdì 31 maggio ORIENTIAMOCI? In cammino verso il futuro

INFO: info@talentilateni.it

"A PASSO LENTO"

Ricerca di uno spazio per riscoprirsi

LABORATORIO BENESSERE

DATA: 2019 - Giovedì 07/03 Giovedì 04/04 Giovedì 02/05 Giovedì 16/05

ORA: 20:30-21:30 Giovedì 16/05 Giovedì 14/05 Giovedì 18/05

INFO: info@talentilateni.it

TALENTI LATENTI

servizi socio-sanitari orientamento anziani

Welfare POINT

SERVIZIO GRATUITO

welfarepoint@talentilateni.it

351/8943342

Alba, Via Sen. Como 4

Giovedì 8:30-11:00

www.talentilateni.it

FONDAZIONE CRC

Si è inoltre dato maggior impulso al Welfare Point che è diventato completamente operativo nel secondo semestre del 2019, diventando un innovativo strumento di Contact Point avvicinando la popolazione attraverso tutti i canali disponibili: via email, via telefonica e/o in presenza:

Ulteriori informazioni sono disponibili ai seguenti link:

- minisito www.talentilateni.it all'interno del sito ASL CN2 (www.aslcn2.it)
- pagina facebook e sito web del progetto per diffondere le notizie del progetto e degli eventi.

TALENTI LATENTI

servizi socio-sanitari orientamento anziani

Welfare POINT

SERVIZIO GRATUITO

welfarepoint@talentilateni.it

320/4654644

Bra, P.zza Caduti per la Libertà, 18

(Cortile Dottrici, Garage c/o Ripartizione Servizi alla Persona)

Mercoledì 8:30 - 11:00

www.talentilateni.it

FONDAZIONE CRC

Parte Seconda

L'intervento di monitoraggio del Progetto Talenti Latenti

L'attività di monitoraggio e valutazione degli eventi info-formativi del progetto TALENTI LATENTI, è stata realizzata mediante la somministrazione ai partecipanti di un questionario costruito ad hoc, proposto in forma anonima con la finalità di raccogliere informazioni di tipo sia quantitativo che qualitativo.

Per quanto concerne i "dati quantitativi", sono state rilevate informazioni riguardanti: il canale attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'iniziativa, il genere, l'età, la condizione professionale, il luogo di residenza, e la partecipazione in qualità di dipendente o familiare di dipendente delle aziende Partner o di altre aziende, cittadino.

Sono state inoltre proposte delle domande che chiedevano nello specifico il grado di soddisfazione, di innovazione attribuita ai contenuti trattati e agli aspetti della conduzione (competenza, chiarezza, coinvolgimento, confronto e orario evento).

Alle domande di tipo "qualitativo", con le quali si proponeva di rispondere con "modalità aperta", i rispondenti hanno riportato le informazioni che maggiormente li ha interessati, quelle che avrebbero voluto essere maggiormente approfondite e commenti all'evento, nonché se ne avrebbero partecipato ad altri eventi sulle tematiche proposte.

Il progetto TALENTI LATENTI, nel perseguire gli obiettivi prefissati, ha proposto un calendario di eventi info-formativi che potessero rispondere ai bisogni formativi emergenti dalla popolazione dei dipendenti delle aziende partner (DIMAR, Sebaste, Slow Food e Università del Gusto), focalizzandosi in particolare sulle seguenti tematiche:

- **Genitorialità** in riferimento ai minori 0-6 anni e agli adolescenti;
- **Stili di vita** sani (alimentazione, movimento, uso di sostanze/alimenti favorevoli la salute vs prevenzione di patologie);
- **Educazione finanziaria** (ricorso al debito, cittadini-consumatori consapevoli)
- **Laboratori benessere e gestione dello stress.**

Risultato della collaborazione e sinergia tra Enti Pubblici e del Privato Sociale, ASLCN2, Enti Gestori di Alba e di Bra e la Cooperazione Sociale del territorio, sono stati realizzati all'interno della cornice de **"I Giovedì di Talenti"** a partire dall'ottobre 2019 fino a maggio 2019:

- **N° 50 eventi** della durata media di 2 ore, in orario prevalentemente preserale, alcuni in orario serale altri al mattino;
- **Circa 1.150 partecipanti** che hanno **partecipato e compilato il questionario** di monitoraggio e valutazione proposto. È importante sottolineare che la presenza effettiva dei partecipanti è da considerarsi superiore rispetto ai reali compilatori del questionario; inoltre, alcuni eventi info-formativi sono stati proposti come "percorsi formativi" per i quali la compilazione del questionario è stata prevista solo al termine dell'evento.

Per ciascun evento formativo è stato prodotto un report che restituisce tutte le informazioni quantitative e qualitative raccolte ed elaborate dai questionari somministrati.

Ciascun report è consultabile nella sezione degli allegati.

Inoltre in prossimità della conclusione del progetto Talenti Latenti, nell'ambito delle attività di monitoraggio e valutazione delle iniziative, si è progettata e realizzata una rilevazione di informazioni di tipo qualitativa (mediante dei focus group e interviste semistrutturate) che potessero consentire di rilevare dai partecipanti al progetto, nei differenti ruoli e attività svolte, un'analisi critica dell'esperienza realizzata, delle sue potenzialità e le criticità nonché valutazione di prospettive possibili di sostenibilità dell'esperienza progettuale stessa.

Infine, in chiusura del progetto Talenti Latenti, è stato realizzato un **report finale complessivo** che potesse riassumere nel suo insieme tutti gli eventi realizzati riportando le statistiche descrittive della popolazione (campione N) che vi ha preso parte.

WELFARE POINT: attività di monitoraggio

L'iniziativa del Welfare Point, avviata a partire da aprile 2019, è stata proposta alla popolazione del territorio albese e braidese in una iniziale fase sperimentale.

Le richieste di informazioni pervenute presso i due punti Welfare di Alba e di Bra, seppur esigue, hanno consentito ai richiedenti di ricevere risposte adeguate nonché orientamento verso il servizio che meglio avrebbe aiutato il cittadino nella sua richiesta.

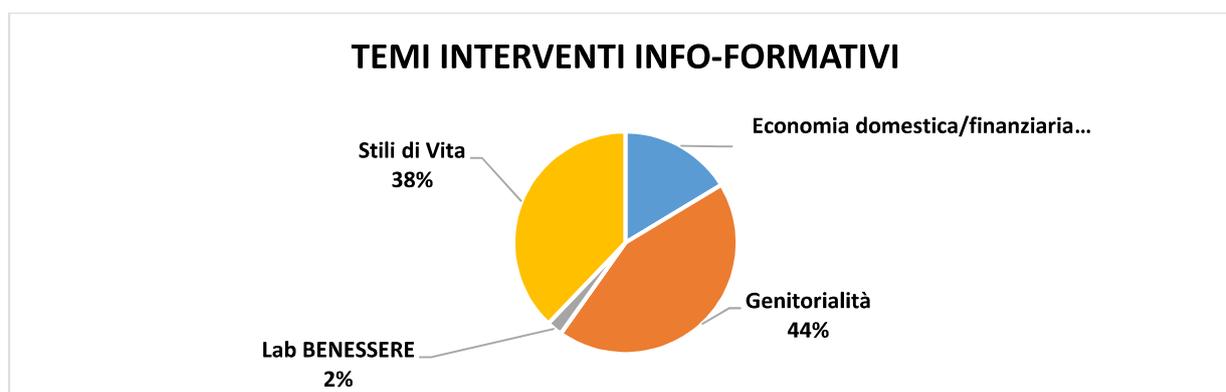
Il Report conclusivo di Talenti Latenti

Per quanto concerne la rilevazione e l'elaborazione dei **DATI QUANTITATIVI** le tabelle che seguono riferiscono delle risposte fornite dal totale dei **rispondenti (N=832) al questionario di monitoraggio e valutazione** degli eventi info-formativi proposti.

A partire dai dati emergenti dalla rilevazione dei bisogni di Welfare dei dipendenti, la progettazione degli interventi informativi e formativi si è focalizzata su 4 tematiche principali: Economia Domestica e Finanziaria, la Genitorialità, la Gestione del Benessere Personale e dello Stress, gli Stili di Vita.

Si riportano a seguire le frequenze percentuali e la numerosità dei partecipanti cui si riferisce la partecipazione ai diversi incontri info-formativi tematici.

TEMA INTERVENTI INFO-FORMATIVI	Frequenza	Percentuale valida
Economia domestica/finanziaria	136	16,3
Genitorialità	362	43,5
Lab BENESSERE	19	2,3
Stili di Vita	315	37,9
TOTALE	832	100.0



Al fine di meglio dettagliare le attività divulgative e info-formative, si riporta a seguire una griglia riassuntiva di tutti gli eventi realizzati con indicazione della tematica trattata, della partnership di Talenti Latenti che si è presa in carico la progettazione e la successiva realizzazione degli interventi, il titolo attribuito all'evento, nonché indicazione di luogo, periodo di svolgimento e presenza registrata con dettaglio della numerosità dei questionari compilati.

Di ciascun evento è consultabile la relazione finale, ovvero il report dati, nella sezione degli allegati.

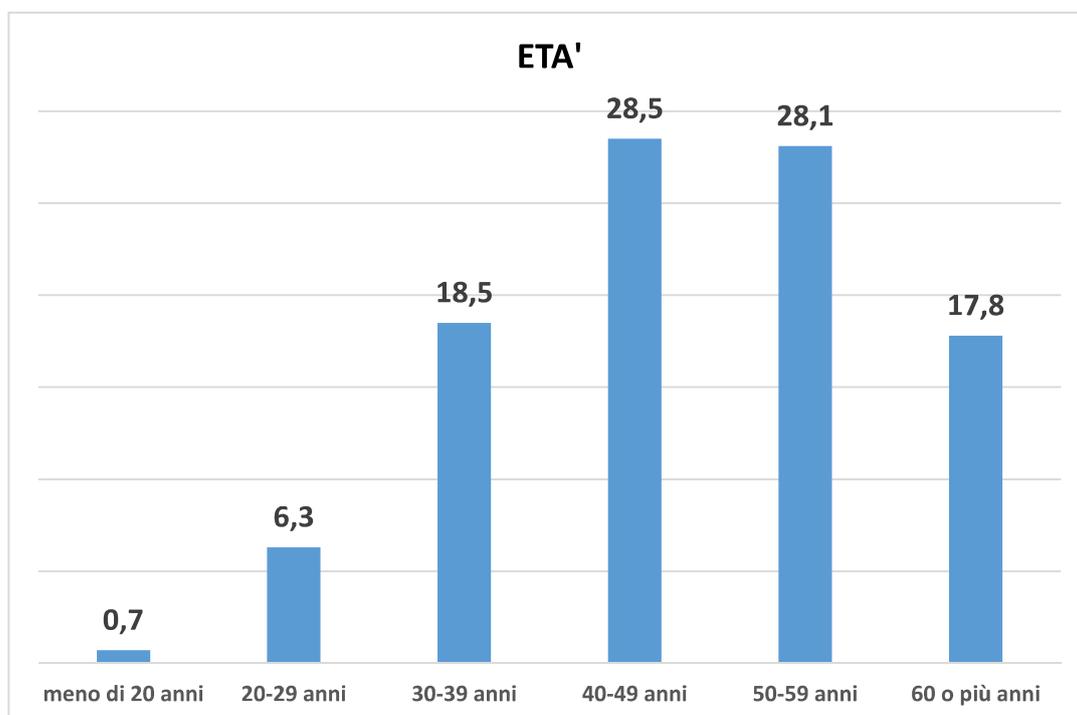
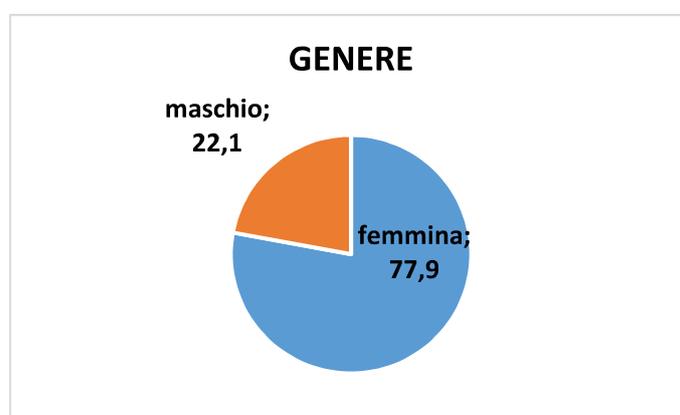
TEMA intervento Info-Formativo	PARTNERSHIP Talenti Latenti	Titolo Evento	N° incontri	SEDE	Periodo di SVOLGIMENTO	PRESENZA Partecipanti	QUESTIONARI COMPILATI
Economia domestica/finanziaria	Progetto Emmaus	BRUTTI COME IL DEBITO	4	ALBA	30/11/2017-18/01/2018	213	89
Economia domestica/finanziaria	Progetto Emmaus	Educazione Finanziaria: rapporto con il denaro, bilancio familiare, le utenze	4	BRA	08-29/11/2018	80	27
Economia domestica/finanziaria	CIS	CONSUMATORI O PERSONE	2	BRA	26/04/2018	27	20
Genitorialità	Coop. Valdocco	Una Poltrona per due? Genitori/figli 2.0. istruzioni per l'uso	4	BRA	12/10/2017 – 16/11/2017	64	64
Genitorialità	Progetto Emmaus	MAMMA del TUO TEMPO. Donna, Madre, Lavoratrice: ruoli che si integrano o rischiano di svalutarsi reciprocamente?	4 – ciclo incontri	ALBA	05-26/04/2018	30	5
Genitorialità	Coop. Valdocco	CHIUDAMOLA QUI! La gestione dei conflitti tra genitori e figli	4 – ciclo incontri	ALBA	17/05/2018 – 14/6/18	62	62
Genitorialità	Progetto Emmaus	MAMMA del TUO TEMPO. Donna, Madre, Lavoratrice: ruoli che si integrano o rischiano di svalutarsi reciprocamente?	4 – ciclo incontri	BRA	04-25/10/2018	40	10
Genitorialità	Coop. Valdocco	Non si diventa grandi da soli	3	BRA	14/03/2019 – 9/04/2019	54	54

Genitorialità	Coop. Valdocco	Non si diventa grandi da soli	3	ALBA, Neive, Canale	07-21/05/2019	92	92
Genitorialità	CIS	Una Comunità che educa. Un villaggio nel bosco ... costruiamo una nuova storia.	4	Sommariva del Bosco	14/03/2019 – 31/05/2019	75	75
Laboratorio BENESSERE	CIS	A PASSO LENTO: La ricerca di uno spazio per scoprirsi	3	ALBA	12/04/2018 – 10/05/2018	6	6
Laboratorio BENESSERE	CIS	CAOCHING SFERA: Migliorare con le esperienze	non avviato	ALBA	19 e 26/05/2018	NON AVVIATO	NN
Laboratorio BENESSERE	CIS	A PASSO LENTO: Laboratorio benessere	6	BRA	07/03/2019 – 16/05/2019	5	5
Laboratorio BENESSERE	CIS	CAOCHING Esperienziale	2	Chiusa Pesio, Demonte	10-11/05/2019	5	5
STILI di VITA	Consorzio Sinergie Sociali	Tu come vivi? Salute e stili di vita sani ...	3	ALBA	28/09/2017 - 26/10/2017	65	65
STILI di VITA	coop. Sociali Socialcoop	Vite in Movimento	2	Ceresole d'Alba, Cortemilia	05-12/04/2018	64	64
STILI di VITA	CIS	IL GUSTO PER LA SALUTE. Prevenire i tumori a tavola	1	BRA	31/05/2018	134	131
STILI di VITA	CIS	IL GUSTO PER LA SALUTE. Prevenire i tumori a tavola	2	BRA	07/03/2019 – 11/04/2019	55	55
CONVEGNO	Talenti Latenti	Welfare di Comunità. Un'alleanza tra imprese, persone e territorio	Convegno	Grinzane Cavour	27/06/2018	48	
						Totale Partecipanti	1122
						Totale eventi/serate	56
						Totale Questionari	832

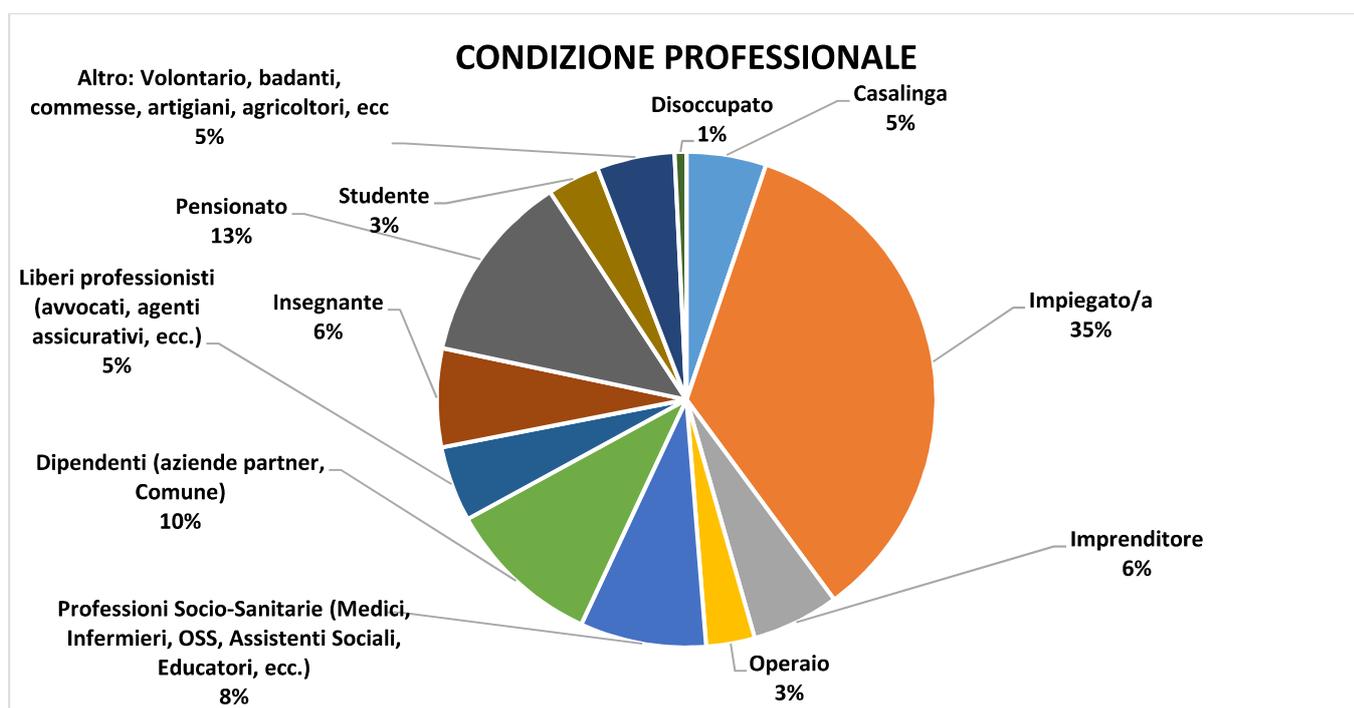
Nel proseguire con la descrizione del campione complessivo dei partecipanti agli eventi info-formativi de "I Giovedì di Talenti", si riportano a seguire, per ciascuna categoria indagata (genere, età, provenienza, ecc) i dati relativi alle frequenze e alla numerosità dei partecipanti a cui si riferisce.

Genere	Frequenza	Percentuale valida
F	646	77.9
M	183	22.1
Totale	829	100,0
missing	3	
totale	832	

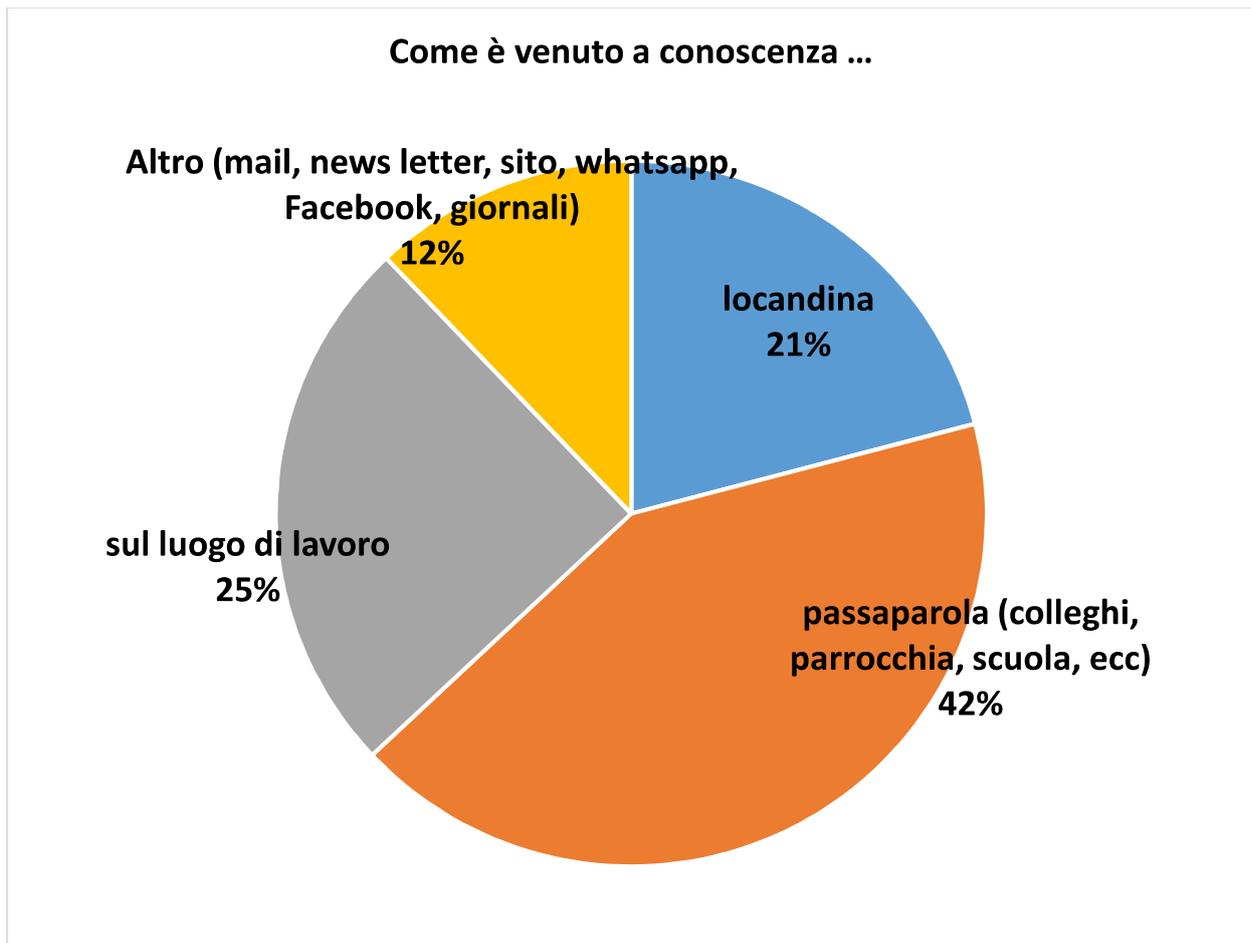
Età	Frequenza	Percentuale valida
Meno di 20 anni	6	0.7
20-29	52	6.3
30-39	152	18.5
40-49	234	28.5
50-59	231	28.1
60 o più anni	146	17.8
Totale	821	100
missing	11	
totale	832	



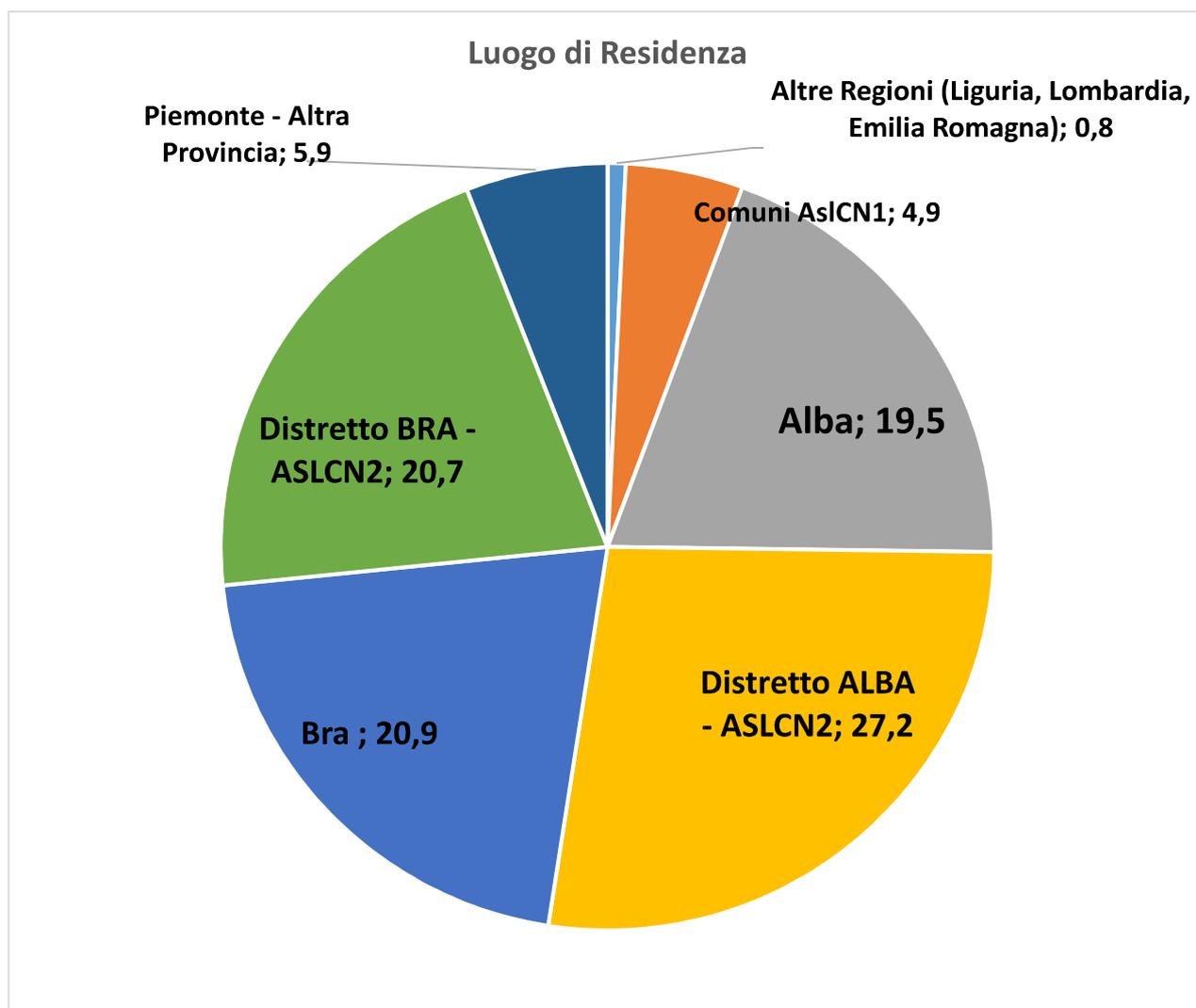
Condizione Professionale	Frequenza	Percentuale valida
Casalinga	41	5.2
Impiegato/a	276	34.8
Imprenditore	45	5.7
Operaio	25	26.6
Professioni Socio-Sanitarie (Medici, Infermieri, OSS, Assistenti Sociali, Educatori, ecc.)	65	8.2
Dipendenti (aziende partner, Comune)	80	10.1
Liberi professionisti (avvocati, agenti assicurativi, ecc.)	39	4.9
Insegnante	51	6.4
Pensionato	99	12.5
Studente	27	3.4
Altro: Volontario, badanti, commesse, artigiani, agricoltori, ecc	40	5.0
Disoccupato	6	0.8
Totale	794	100,0
missing	38	
totale	832	



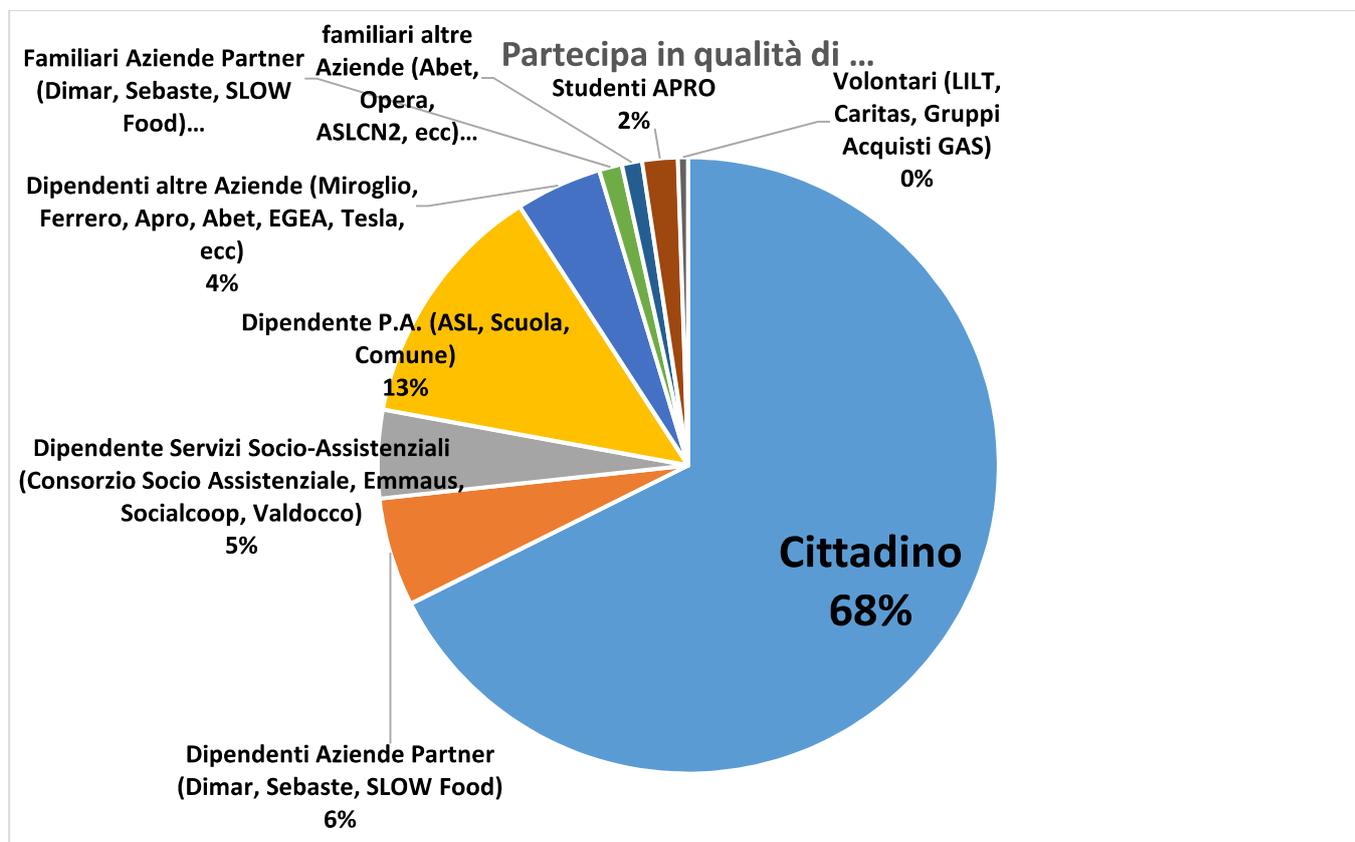
Come venuto a conoscenza	Fre que nza	Percent uale valida
locandina	150	20.9
passaparola (colleghi, parrocchia, scuola, ecc)	301	42.1
sul luogo di lavoro	178	24.9
Altro: mail, news letter, sito, whatsapp, Facebook, giornali	86	12.1
Totale	715	100,0
missing	117	
totale	832	



Luogo di Residenza	frequenza	Percentuale valida
Altre Regioni (Liguria, Lombardia, Emilia Romagna)	6	0,8
Comuni AsICN1	39	4,9
Alba	155	19,5
Distretto ALBA - ASLCN2	216	27,2
Bra	166	20,9
Distretto BRA - ASLCN2	164	20,7
Piemonte - Altra Provincia	47	5,9
Totale	793	100,0
missing	39	
totale	832	



Partecipa in qualità di ...	dettaglio	Frequenza	Percentuale valida
Cittadino	Cittadino	511	67,6
Dipendenti Aziende Partner (Dimar, Sebaste, SLOW Food)	Dimar 28, Sebaste 2, SLOW Food 13	43	5,7
Dipendente Servizi Socio-Assistenziali (Consorzio Socio Assistenziale, Emmaus, Socialcoop, Valdocco)		35	4,6
Dipendente P.A. (ASL, Scuola, Comune)	ASLCN2 53, Comune Bra 14, Scuola 31	98	13,0
Dipendenti altre Aziende (Miroglio, Ferrero, Apro, Abet, EGEA, Tesla, ecc)	Miroglio 1, Ferrero 3, Apro 1, Abet 3, EGEA 2, Tesla 1, Sodexo 1, Cantine Ratti 1, Solaris 1, CNT 1, Casa di Cura Bra 1, Centro GAS 1, Banca BCC 3, Opera 14	34	4,5
Familiari Aziende Partner (Dimar, Sebaste, SLOW Food)		9	1,2
Familiari altre Aziende (Abet, Opera, ASLCN2, ecc)		8	1,1
Studenti APRO		14	1,9
Volontari (LILT, Caritas, Gruppi Acquisti GAS)		4	0,5
Totale		756	100,0
missing		76	
Totale		832	

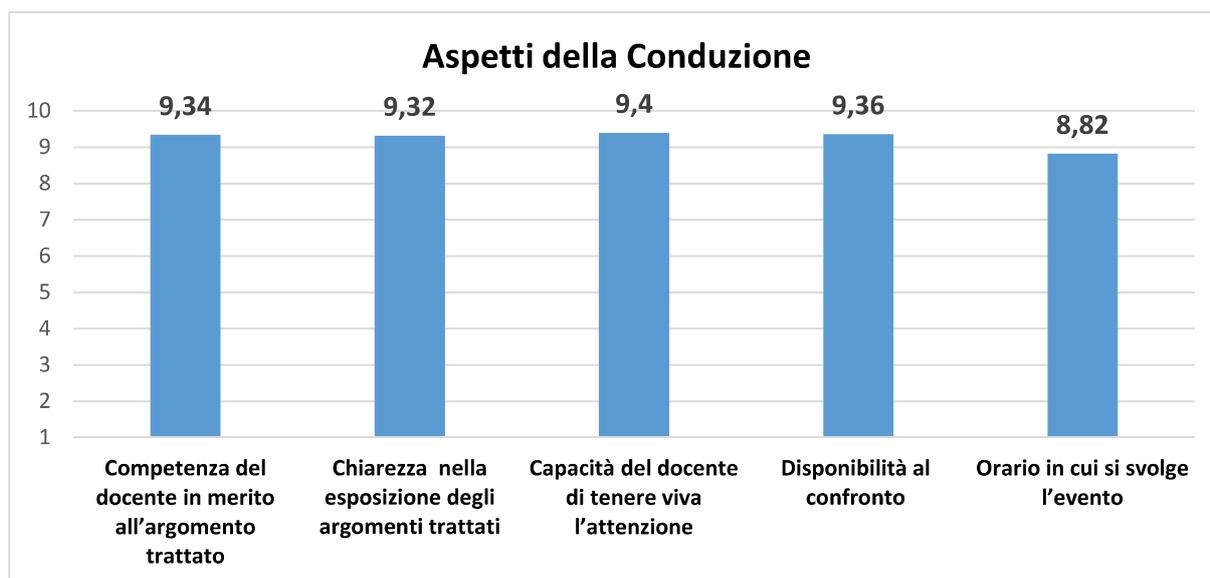


Per quanto riguarda il grado di **soddisfazione dei contenuti dell'evento** i partecipanti (N=663 di 832) ritengono di essere decisamente soddisfatti attribuendo un alto punteggio sulla scala Likert (1-10) proposta con una **media di 8.89**.

Alla domanda **“Quale grado di innovazione attribuisce ai contenuti trattati questa sera rispetto alla sua pregressa conoscenza sul tema?”**, i rispondenti (N=648 di 832) attribuiscono un punteggio alto sulla scala Likert (1-10) proposta con una **media di 8.07**.

Inoltre i rispondenti hanno espresso la propria soddisfazione per alcuni aspetti relativi alla conduzione e allo svolgimento degli eventi attribuendo un punteggio alla scala Likert (1-10) proposta, come indicato nella tabella che segue:

Aspetti della Conduzione	<u>media</u>	Numerosità del campione di riferimento
Competenza del docente in merito all'argomento trattato	9.34	(N=650)
Chiarezza nella esposizione degli argomenti trattati	9.32	(N=648)
Capacità del docente di tenere viva l'attenzione	9.40	(N=647)
Disponibilità al confronto	9.36	(N=642)
Orario in cui si svolge l'evento	8.82	(N=642)



Per quanto concerne la rilevazione e l'elaborazione dei **DATI QUALITATIVI** le schede di valutazione e monitoraggio utilizzate hanno proposto ai partecipanti delle domande a risposta aperta.

Le domande proposte chiedevano:

- *“In particolare, quale informazione che NON conosceva l’ha colpita?”;*
- *“Tra gli argomenti trattati nel corso della serata, può segnalare quelli per i quali ritiene necessari ulteriori approfondimenti?”;*
- *“Quale domanda avrebbe desiderato formulare ai relatori” e infine*
- *la possibilità di integrare con “Eventuali commenti (ad es. aspetti problematici o che ha apprezzato, altro ...)”.*

Infine, alla Domanda che chiedeva **“parteciperebbe ad altri incontri?”**, circa **il 100% ha risposto affermativamente.**

Per conoscere il dettaglio delle risposte fornite dai partecipanti, si rimanda il lettore alle relazioni finali dedicate a ciascun evento info-formativo contenute negli allegati al presente elaborato.

Il monitoraggio e la valutazione: la rilevazione qualitativa

Premessa

Nell'ambito del progetto *"Talenti Latenti. Rete per un welfare di comunità"* è stata prevista una serie di incontri informativi e formativi rivolti in primis ai lavoratori delle aziende partner e alle loro famiglie, ma anche alla popolazione interessata agli argomenti trattati. Gli incontri puntavano alla sensibilizzazione e all'aumento delle conoscenze circa specifiche tematiche legate alla promozione della salute e agli stili di vita sani, all'alimentazione corretta, alla genitorialità, al sostegno e prevenzione all'impoverimento economico-sociale, alla gestione del benessere personale e dello stress.

Al termine degli incontri sono stati condotti tre focus group di valutazione del percorso progettuale basata sulle opinioni e sulle riflessioni degli operatori sanitari, dei membri del mondo della cooperazione sociale e della cittadinanza partecipante. Tale valutazione è utile soprattutto nel fornire indicazioni utili al miglioramento del percorso intrapreso nell'eventualità che esso venga riproposto.

Obiettivi specifici dei focus group erano: la valutazione generale dell'esperienza, l'esplorazione dei punti di forza e delle criticità degli incontri e della loro organizzazione, la riflessione circa l'impatto del progetto nel quotidiano, e l'indicazione di possibili nuove proposte tematiche sulla base di interessi e necessità riscontrati.

I tre focus group hanno previsto la presenza di una psicologa-psicoterapeuta quale moderatrice degli incontri e di una psicologa con funzione di osservatrice.

Un primo incontro è stato condotto con 3 operatori sanitari di Bra coinvolti nella progettazione e nell'organizzazione amministrativa degli interventi; un secondo focus, ad Alba, ha visto la presenza di 11 appartenenti agli Enti che si sono occupati di realizzare gli incontri e, quindi, presenti in rappresentanza delle tematiche affrontate (Consorzio CIS, Consorzio Sinergie Sociali, Cooperative Valdocco, Social Coop, Progetto EMMAUS); infine, un terzo focus a cui avrebbero dovuto partecipare 6 cittadini presenti agli incontri. Quest'ultimo focus group, tuttavia, ha visto la presenza di un solo partecipante, che ha comunque restituito una riflessione molto interessante e che verrà successivamente considerata.

Sono state inoltre condotte delle interviste rivolte ai membri del gruppo che hanno gestito la governance del progetto mediate lo strumento della Cabina di Regia e del Team Operativo, ovvero referenti degli Enti Gestori, i rappresentanti del profit, referenti dell'ASLCN2.

I focus group di Talenti Latenti: Risultati

Incontro con operatori sanitari: la «regia organizzativa» del progetto

In questa prima intervista è stata chiesta una valutazione generale dell'esperienza, partendo da una riflessione circa i punti di forza e le criticità degli incontri e della loro organizzazione, considerando poi il possibile impatto nella vita quotidiana, e le eventuali nuove tematiche da affrontare.

Punti di forza

L'ampia partnership e l'innovazione nella scelta dei partner – nel pubblico e nel privato – risulta elemento essenziale di svolta e progresso in questo percorso progettuale. Gli operatori sottolineano l'importanza del coinvolgimento di una rete ampia di lavoro che ha previsto anche e soprattutto un'importante apertura all'interazione con il privato. Il fatto che alcune aziende private fossero attrici in tale percorso ha permesso un primo passo verso l'integrazione tra "mondo aziendale" e "mondo sociale". È rilevante, infatti, il tentativo di colmare il gap tra sfera pubblica e privata, che benché sembrino parlare lingue diverse, possono unirsi nel raggiungimento di obiettivi comuni di benessere e qualità della vita: «(...) nonostante la fatica, questo credo sia stato il punto di forza del progetto, ossia quello di mettere insieme tutti gli attori che si muovono su un territorio con un obiettivo comune». Effettivamente, malgrado il poco tempo a disposizione, pubblico, privato e mondo della cooperazione hanno potuto e sono stati in grado di lavorare in modo sinergico.

L'aver pensato ogni percorso per un territorio specifico – Bra e/o Alba – ha favorito la conoscenza reciproca tra partecipanti e posto le basi per la costruzione di relazioni tra persone e famiglie. Infatti, si ritiene possibile la creazione di legami futuri tra enti pubblici e privati, ma anche tra cittadini. Questi ultimi, in particolare, sono stati percepiti come molto interessati ai percorsi offerti, soprattutto quelli che vertevano sulle tematiche della genitorialità e dell'alimentazione sana e che prevedevano una modalità interattiva: «(...) gli argomenti interessano (...) il confronto (...), il lavoro in piccoli gruppi, che secondo me è fondamentale, è quel "volano" che ti permette di fare i passaggi successivi».

Il fatto di essersi occupati anche di prevenzione primaria ha permesso di coinvolgere un pubblico molto ampio di persone, compresi coloro che generalmente non afferiscono al servizio sociale poiché fuori da quella fascia di popolazione a rischio o con già una problematica conclamata da affrontare. Le tematiche sono state apprezzate: «(...) la gente si è mossa su tematiche che interessano». Tuttavia, alcuni interventi (e.g. intervento sui gruppi di acquisto) erano stati pensati in un periodo a cui hanno fatto seguito repentini e profondi cambiamenti sociali che hanno ridotto l'interesse passato: «Il 90% dei temi trattati era centrato». Ma quest'ultimo aspetto non è un punto di debolezza, quanto piuttosto una dinamica possibile in fase di implementazione e da considerare tramite un percorso attento di monitoraggio. Ed effettivamente, gli operatori sono stati in grado di cogliere il cambiamento in atto, rimodulando – sempre rispettando le linee del bando e del progetto – parte di un intervento a favore dell'interesse della comunità e riuscendo ad accogliere i nuovi bisogni del territorio.

In generale, l'interesse legato a temi che riguardano la persona e la sua vita ha favorito l'avvicinamento, anche indiretto, ai Servizi Sociali. Il percorso ha mostrato un'immagine diversa della figura dell'assistente sociale: non solo un professionista che interviene in un momento di elevata sofferenza e bisogno, ma che aiuta a orientarsi nei Servizi e che può offrire aiuto e supporto ad ampio raggio. Anche il privato ha potuto assodare che i Servizi Sociali si occupano di tematiche trasversali, per tutti, volte al benessere, al di là di un focus esclusivo sul problema, sulle difficoltà.

Il format divulgativo/informativo degli incontri è risultato efficace (anche rispetto alle tempistiche poste dal bando) poiché ha permesso di trattare gli argomenti in modo ampio coinvolgendo una vasta fascia della popolazione. Ancor più incisivi e "sentiti" sono stati i lavori in piccoli gruppi e il laboratorio pratico

sul tema dell'alimentazione, grazie al coinvolgimento diretto del partecipante: «(...) *ci si conosce, si creano dei legami e quelle persone lì possono essere per noi testimoni con cui in futuro andare a costruire delle cose partecipate*». In questi gruppi il confronto è stato più profondo ed è quindi più probabile che i partecipanti siano riusciti a portare nel quotidiano ciò che è stato affrontato nell'incontro. In particolare, un'azienda ha raccontato che, sul tema della genitorialità, l'incontro innovativo che non prevede la presenza di un esperto "in cattedra", ma che propone un coinvolgimento più attivo dei partecipanti, è stato molto apprezzato dai dipendenti. Non solo, sembra che un gruppo di genitori, autotassandosi, abbia deciso di portare avanti il discorso intrapreso, mostrando il valore del percorso offerto.

Criticità

Nonostante l'apertura al privato sia stata considerata un passo importante, essa ha messo in luce la difficoltà di comunicazione tra due mondi qualitativamente differenti. La complessità della partnership si è tradotta anche in una difficoltà in termini di organizzazione amministrativa. È sembrato, in certi casi, che il lavoro tra partner si svolgesse in parallelo, anziché in sinergia. Tuttavia, questa difficoltà non ha causato una situazione di stallo, poiché è stata affrontata in modo adeguato permettendo al progetto di proseguire e ai partner di continuare a collaborare e conoscersi sempre più. Lungi dall'essere una problematica insanabile, dunque, la complessità interattiva e di comprensione dei reciproci bisogni e obiettivi, è stata certamente affrontata in modo costruttivo e graduale. Questo sicuramente abatterà una serie di barriere, spesso invisibili, di diffidenza legate soprattutto alla poca conoscenza del ruolo di alcuni operatori socio-assistenziali e socio-sanitari sul territorio.

La difficoltà nell'incontrare i bisogni reciproci potrebbe essere dovuta a una limitata analisi del bisogno del privato; la lettura del bisogno è stata quella dei Servizi Sociali senza un confronto diretto e approfondito con le aziende. Data la diversa base di lettura è possibile che il ponte comunicativo tra questi due mondi non sia stato sufficientemente solido e ampio.

Collegato a questi ultimi aspetti potrebbe essere il basso e critico accesso al *Welfare point* per i dipendenti delle aziende per i quali fu pensato, ulteriormente legato a una complessità di orientamento tra i diversi sportelli, soprattutto per coloro che si trovano in situazione di bisogno. Rispetto al *Welfare point*, inoltre, le difficoltà hanno riguardato anche la possibilità di darne una definizione funzionale specifica, che ha portato progressivamente a modificare e ridurre le situazioni in carico. Forse questo spazio ha guardato a bisogni non davvero riconosciuti e sentiti tra i dipendenti, benché lo fossero dal punto di vista dei Servizi Sociali e dal resto della popolazione. O forse, altra possibilità, il fatto che esso non fosse facilmente raggiungibile ai dipendenti sia in termini di orari di apertura sia di luoghi potrebbe averne ostacolato l'accesso. Per ovviare a quest'ultimo problema si potrebbe eventualmente creare uno spazio aziendale di accoglienza, cosa che era già nella mente degli operatori, ma che non si è poi concretizzata forse proprio per questo scollamento comunicativo tra pubblico e privato che non ha permesso richieste e risposte chiare e specifiche. La complessità organizzativa relativa ai veloci cambiamenti burocratici hanno inoltre penalizzato la possibile interazione tra questi due mondi in tal senso. In definitiva, l'organizzazione del *Welfare point* è andata prevalentemente a vantaggio della cittadinanza, anziché ai dipendenti delle aziende che avrebbero dovuto beneficiarne.

Ultimo aspetto critico riguarda la pubblicizzazione degli eventi che non ha beneficiato delle ristrette tempistiche del progetto. Allo stesso tempo, le sole locandine realizzate e distribuite sul territorio potrebbero non aver favorito l'accesso agli incontri.

Sviluppi futuri

Rispetto alle tematiche da considerare in futuro, sicuramente risulta centrale toccare anche il tema dell'anzianità e della possibile condizione di fragilità dell'anziano. Si ritiene che questo argomento debba essere considerato particolarmente da un punto di vista pratico, anziché teorico/divulgativo, in termini di

servizi offerti, aiuti erogati, sostegni. Ciò significa che un percorso in tal senso dipenderà molto dalle risorse economiche e dall'interesse e impegno da parte del territorio.

La genitorialità rimane aspetto essenziale da affrontare, cercando di coinvolgere maggiormente le scuole e costruendo un'alleanza a questo livello (al momento, un'alleanza che si sta già realizzando).

Sviluppare sempre più un linguaggio comune tra partner diversi in modo tale da favorire un percorso comune di lavoro e collaborazione: «(...) è un'evoluzione possibile e importante». La comunicazione non deve esaurirsi dopo questo primo passo avanti. Sarà necessaria una maggior chiarezza nell'esposizione degli obiettivi e nelle richieste reciproche. Bisognerà approfondire la comunicazione e migliorare la cooperazione tra pubblico e privato per offrire a questi ultimi l'aiuto di cui hanno effettivamente bisogno, cercando di capirne le aspettative e le necessità specifiche. «La domanda che farei alle nostre aziende è: "Qual è la vostra idea di welfare aziendale?", consapevoli che ogni realtà aziendale ha i propri bisogni che possono non coincidere con quelli delle altre e che metterli luce sia un passo essenziale per implementare percorsi adeguati. Partendo dal rapporto già creato e cercando di sfruttarlo al meglio, si dovrà puntare a una maggior chiarezza nella definizione dei ruoli, delle aspettative, dei limiti reciproci, di ciò che si vuole o meno. Il desiderio è che il dialogo continui e si ampli su diversi livelli, «in modo che anche il privato diventi un sostenitore di un welfare che non sia solo aziendale».

La pubblicizzazione dovrà essere più personale e non solo lasciata alle locandine, per esempio proponendola a un gruppo interessato che poi, attraverso il passaparola, potrà riunire più persone interessate e coinvolte.

Sarà, infine, auspicabile una maggior cooperazione e lavoro sinergico tra diversi territori.

Incontro con il mondo della cooperazione sociale

In questa seconda intervista è stata chiesta una valutazione generale dell'esperienza, partendo da una riflessione circa i punti di forza e le criticità degli incontri, e concludendo con un ragionamento circa gli sviluppi futuri e gli eventuali ostacoli da affrontare.

Le tematiche che le varie cooperative hanno affrontato nei loro incontri hanno toccato diversi aspetti della vita delle persone. Ci si è occupati di orientamento scolastico, sono stati proposti laboratori nell'ambito del benessere e del rilassamento corporeo, degli stili di vita sani e dell'alimentazione, si è trattato il tema dell'adolescenza, della gestione dell'aggressività, della conflittualità, del consumo critico, dell'educazione finanziaria, della conciliazione famiglia-lavoro al rientro dalla maternità, della genitorialità (tema molto sentito dalla popolazione), ed è stato proposto lo sportello del *Welfare point* in primis per i dipendenti delle aziende che hanno partecipato al progetto.

Punti di forza

Buona presenza e partecipazione non solo dei dipendenti delle aziende, ma anche e soprattutto della popolazione. È stato registrato un buon livello di fidelizzazione: molti partecipanti, soprattutto su alcuni temi (e.g. alimentazione), sono stati presenti a tutti gli incontri. Questo ha permesso un aumento della conoscenza circa argomenti essenziali per la propria vita quotidiana. Emerge, in generale, la voglia di continuare in questi percorsi sia da parte della cittadinanza sia degli operatori.

Gli incontri hanno offerto una possibilità di interazione e scambio, di confronto – per esempio tra genitori – grazie anche all'approccio pratico e attivo degli esperti che hanno strutturato incontri interattivi, creando piccoli gruppi di lavoro e riflessione, portando i partecipanti a mettersi in gioco. Infatti, i laboratori pratici (e.g. alimentazione, educazione finanziaria, genitorialità) e, dopo un primo incontro divulgativo, la creazione e il lavoro in piccoli gruppi (8-12 membri; e.g. rientro dalla maternità) hanno coinvolto maggiormente i partecipanti che, successivamente, hanno avanzato la richiesta di proseguire con ulteriori incontri. In particolare, nel lavoro con i genitori, la modalità inter-attiva e concreta, anche fatta di esercizi,

giochi di ruolo, ecc., è stata accolta in modo positivo: *«sono stati tutti al gioco, nessuno si è tirato indietro, questa è stata una scommessa difficile»*. In verità, soprattutto nei laboratori fisici del benessere, è stata riscontrata qualche difficoltà a partecipare per coloro che non erano abituati a tale metodo che coinvolge direttamente la persona nella sua espressione fisica. Tuttavia, il fatto che in questi laboratori ci fossero anche persone abituate a mettersi in gioco in tal senso ha inciso favorevolmente, permettendo al gruppo di rompere il ghiaccio. Le tempistiche di questi laboratori del benessere, in particolare, sono state decisive nel lavoro: per esempio, i 6 incontri tenuti a Bra (rispetto ai 4 di Alba) hanno consolidato il gruppo, creando una maggiore coesione e approfondimento del lavoro che si è concluso, per esplicita richiesta dei partecipanti, in una cena informale.

Il lavoro con i ragazzi è stato proficuo anche nell'avvicinamento degli stessi alla realtà lavorativa del proprio territorio, permettendo loro di entrare a contatto con le opportunità che esso offre grazie al coinvolgendo di alcune aziende. Questo lavoro, a sua volta, ha mostrato al privato la sua possibilità di essere «ente educante, che fa crescere».

Positiva l'opportunità di entrare in contatto con altri Enti pubblici e privati. In particolare, è stata favorita una conoscenza reciproca e un connubio importanti per il futuro tra mondo profit e no-profit, che ha permesso di raggiungere anche i dipendenti delle aziende, collegandosi ai loro bisogni e cercando di offrire risposte adeguate e supporto.

Da sottolineare, in generale, l'adeguatezza di alcune location e la possibilità di utilizzare spazi significativi (e.g. la Sala Consigliare del Comune di Bra), poiché anche il luogo può fare la differenza e risultare più caldo e accogliente per i partecipanti.

Criticità

In generale, non essere riusciti a lavorare con poche persone ha reso meno incisivi gli incontri; questo non significa che non ci siano stati effetti positivi, ma certamente il lavoro con pochi partecipanti e in piccoli gruppi avrebbe avuto un maggior impatto. Soprattutto negli incontri divulgativi con platee molto ampie, si sono riunite persone con approcci, informazioni e anche bisogni molto diversi; lungi dall'essere un problema, certamente non si è potuto centrare la conversazione su problemi specifici, proponendo un discorso ampio e generalizzato. Per esempio, coloro che hanno partecipato agli incontri di educazione alimentare avevano conoscenze e probabilmente necessità molto differenti, difficilmente affrontabili attraverso una modalità educativa/informativa rivolta a un ampio target: *«(...) venivano fatte domande molto eterogenee, che spaziavano da un capo all'altro degli argomenti senza andare bene nella sostanza»*. Questi incontri avrebbero beneficiato di maggior tempo dedicato sia all'esposizione che al dibattito.

I laboratori relativi al benessere hanno mostrato differenze specifiche tra Bra e Alba soprattutto rispetto alla volontà dei partecipanti di mettersi in gioco, ma questo dipende anche dalle rigidità dei singoli, poiché un laboratorio pratico può aumentare le remore e allontanare, anziché avvicinare. Forse, in questo caso, il problema è derivato da una scarsa descrizione di ciò che si sarebbe effettivamente fatto durante gli incontri, perciò la pubblicizzazione ha attirato persone che poi si sono tirate indietro. Inoltre, come anticipato, il minor tempo dedicato al territorio di Alba non ha permesso un adeguato approfondimento del lavoro e quando il ghiaccio, nel gruppo, ha iniziato a sciogliersi era già arrivato il momento di concludere.

Talvolta è stata rilevata una maggior difficoltà nel coinvolgimento di alcuni territori.

I tempi della co-progettazione e di definizione dei reciproci ruoli non sono stati troppo rispondenti ad alcuni bisogni. La cooperazione tra cooperative poteva essere sfruttata meglio anche rispetto alla relazione con le aziende. Probabilmente, tempistiche maggiori avrebbero permesso risultati migliori.

Rispetto agli spazi, infine, alcuni di essi non sono stati ritenuti adeguati alla tipologia di intervento: per esempio, i laboratori sul benessere a Bra si sono tenuti in luoghi non adatti a eseguire gli esercizi proposti e dispersivi rispetto al numero esiguo dei partecipanti. Inoltre, la logistica è risultata deficitaria in alcuni

incontri (e.g. incontri con genitori – Sommariva) a causa dell'assenza di videoproiettore e connessione internet.

Sviluppi futuri

Indubbiamente, data anche la richiesta da parte della cittadinanza, sarebbe importante offrire nuovi e maggiori momenti di incontro e riflessione, cercando di mantenere un discorso trasversale su una tematica specifica, approfondendola progressivamente. Aiuterà, inoltre, il lavoro con platee omogenee, per esempio nell'ambito scolastico con gli studenti, per tutti i gradi di scolarizzazione.

Soprattutto quando si pensa di sviluppare laboratori pratici sul tema del benessere che coinvolgono direttamente il partecipante varrà la pena spiegare nel dettaglio e di persona la natura degli incontri, poiché la sola locandina non risulta sufficiente. L'idea è quella di fornire informazioni specifiche in modo tale che solo coloro che se la sentono davvero e che sono interessati al percorso possano partecipare in modo costante (questi percorsi non devono costituire una forzatura).

Per favorire la continuità – peraltro fortemente richiesta dalla popolazione – sarà opportuno mantenere un contatto con i partecipanti, per esempio raccogliendo gli indirizzi mail per mantenere la comunicazione e continuare insieme nel percorso intrapreso. La richiesta della continuità arriva soprattutto dai genitori per i quali gli incontri per loro pensati sono stati sentiti come uno stimolo, un modo per confrontarsi e un aiuto essenziale nel rapporto con i figli.

Auspicabile una maggior comunicazione con gli istituti scolastici su tematiche per loro di rilievo, puntando in particolare a comprendere i loro bisogni e aspettative per rispondervi adeguatamente. Questo risulta essenziale, per esempio a fronte di un'elevata percentuale di dispersione scolastica registrata in alcuni comuni.

In futuro, bisognerà fare attenzione a non sovrapporre eventi diversi, soprattutto nei piccoli territori: *«il Paese si divide, già è fatto di poche persone e si divide»*.

Sarà auspicabile costruire una rete più ampia e fitta di relazioni tra enti, utile nell'ottimizzazione delle risorse economiche e umane specialmente quando obiettivi e tematiche coincidono (e.g. alimentazione). Questo porrà poi l'accento sulla necessità di nominare un coordinatore. Il focus group ha permesso ai vari operatori di trovarsi per la prima volta insieme e questo "vedersi" nell'ambito di uno spazio dedicato al confronto li ha portati a porsi questo obiettivo sinergico per il futuro. Ovviamente, perché ciò avvenga, si riconosce l'importanza di una definizione chiara di obiettivi e destinatari, e questo implica un'analisi approfondita dei bisogni per fare in modo che i vari percorsi siano sempre più efficaci e partecipati.

Essenziali maggior organizzazione, tempistiche e strumentazioni. Tutto questo va di pari passo con un miglioramento della distribuzione delle risorse (in particolare di quelle economiche) e della co-progettazione.

Auspicabili anche futuri contatti e relazioni con le università (e.g. scienze motorie) a seconda della tematica affrontata, per avvicinare anche il mondo accademico a quello sociale.

Infine, importante sarebbe implementare delle valutazioni di impatto che permettano di mostrare obiettivamente i risultati degli incontri e le ricadute sul territorio a livello sociale, economico, ecc.

Incontro con la cittadinanza

Come anticipato questo incontro ha visto la presenza di un unico partecipante. La discussione è stata comunque interessante ai fini della valutazione del percorso specifico intrapreso. In linea di massima, punti di forza e criticità rilevate ricalcano quelle emerse nei focus group precedenti.

Al di là dell'interesse per la tematica affrontata, è stata messa in evidenza la capacità espositiva degli esperti e un apprezzamento profondo per la modalità interattiva alternata a quella più teorico-divulgativa. Questo ha certamente favorito l'attenzione e anche la comprensione dei contenuti esposti.

È stata riconosciuta una carenza circa la conoscenza del ruolo dei Servizi Sociali che però è stata colmata in questi percorsi, mostrandone il più ampio ruolo. È anche stato sottolineato come spesso venga meno il dialogo tra istituzioni e Servizi proprio a causa di questa mancanza di conoscenza reciproca, sottolineando l'esigenza di creare un solido ponte comunicativo e una rete di legami più ricca.

Risulta positiva la possibilità di incontro, confronto e cooperazione tra mondo pubblico e privato. Quest'ultimo, in particolare, può e deve giocare un ruolo di rilievo anche a livello educativo/formativo, soprattutto per i più giovani.

Si riconosce una possibile difficoltà nella comunicazione tra partner diversi, associazioni e cooperazioni. Questa difficoltà, tuttavia, non è considerata quale barriera invalicabile, ma come una complessità di linguaggi che può essere sanata grazie alla volontà e all'impegno di tutti.

Viene riportata e sentita la necessità di proseguire questi percorsi. Il bisogno c'è, la necessità è forte. La cittadinanza avanza una domanda e aspetta una risposta che già sta arrivando e alla quale viene dato enorme valore.

Le interviste di Talenti Latenti: Risultati

Incontro con la «regia organizzativa» del progetto: gli attori dell'ASLCN2

In questa prima intervista è stata chiesta una valutazione generale dell'esperienza, partendo da una riflessione circa i punti di forza e le criticità degli incontri e della loro organizzazione, considerando poi il possibile impatto nella vita quotidiana e le eventuali nuove tematiche da affrontare.

Punti di forza

I punti di forza sottolineati rimandano alla collaborazione che si è sviluppata tra i due consorzi che è stata determinante per il progetto, permettendo un confronto, oltre le iniziali diffidenze, su un progetto che li vedeva collaborare per la prima volta.

Inoltre anche il parternariato rappresentato dalle aziende appartenenti al privato profit e alla cooperazione sociale hanno manifestato disponibilità e aderenza ad un'iniziativa progettuale nella quale intravedevano delle potenzialità.

Ciò che ha consentito di focalizzare l'attenzione dei diversi attori è stata una forte condivisione di intenti, anche nell'ambito della salute, vista non solo come assenza di malattia, ma come tutto ciò che ognuno vive, come le difficoltà economiche o di rapporti, e nel lottare contro questi disagi; *“Vedere la salute come una promozione di benessere e di sostegno per noi dell'ASL ha permesso di cercare di far capire quanto sia importante lavorare per la salute sul posto di lavoro”*. La partecipazione al progetto ha consentito di attivare delle modalità operative condivise anche all'interno della stessa ASL con condivisione di intenti su tematiche che diversamente avrebbero seguito canali paralleli di attuazione (es. condivisione con il Dipartimento della Prevenzione e Promozione della Salute nei contesti di lavoro).

Un altro lato positivo è stato il coinvolgimento in itinere di altre associazioni (es. Associazione della LILT) che ha consentito di focalizzare l'attenzione su aspetti di promozione della salute anche in progetti in ambito oncologico.

Un aspetto che è apparso trasversale alla realizzazione del progetto è stata la diffusione di nuovi aspetti culturali di approccio alla gestione della salute con diffusione di comunicazione. Questo rimane un intento da perseguire.

Criticità

Il primo anno si è riscontrata una criticità nello scardinare uno stereotipo di diffidenza tra il pubblico e il privato e viceversa, al fine di perseguire gli obiettivi prefigurati comprendendo in primis il vantaggio che il rapporto con la pubblica amministrazione poteva addurre e le sinergie che potevano nascere nonché l'estensione della tutela dell'ASL svolta per i propri assistiti attraverso forme di collaborazionismo con le aziende.

Questo tipo di difficoltà non è emersa nella relazione con il privato sociale che appare più avvezzo a procedure e collaborazioni con il settore pubblico.

La consapevolezza diffusa tra i membri della Governance che *“La pubblica amministrazione ha dei recinti ben definiti che impediscono di portare delle innovazioni in maniera lineare e prorompente: mantenendo dei percorsi fissi rendono il processo faticoso ed estremamente lungo”* non ha però impedito che si trovassero modalità operative più efficaci *“Tendenzialmente si è riusciti a sbloccare la situazione grazie al ruolo dei due consorzi che hanno cercato di trovare delle strategie condivise e dimostrando la possibilità di cooperare”*.

In merito al Welfare Point, il ritardo del primo anno ha portato delle difficoltà generali nell'approccio ai dipendenti, pur cercando modi alternativi. Il risultato, un mix tra email e telefonate dirette e delle presenze, ha permesso di sviscerare molteplici richieste di ambito sociale, invece nell'ambito sanitario le esigenze riguardano anche la fruibilità di informazioni da parte della cittadinanza che beneficerebbe di un linguaggio più semplice e meno tecnicistico/medico.

Sviluppi Futuri

In riferimento al Welfare Point, di cui viene riconosciuto il potenziale intrinseco, è affermato che *“Molte domande stanno arrivando, ma rimangono limitate, servirebbero dei fondi e delle persone che si dedicano a questo sportello che possano sostenerlo”*

Gli attori dell'ASL ritengono che l'esperienza che ha caratterizzato la partecipazione al progetto Talenti Latenti, può rappresentare un bagaglio di ricchezza di tipo collaborativo, di gestione delle complessità, di condivisione di obiettivi che vanno a focalizzarsi sulla cittadinanza economicamente e culturalmente vulnerabili. In tal senso potrebbe, la rete collaborativa che si è costruita e sperimentata *“potrà servire come piattaforma per continuare a creare iniziative. Ma in questo momento è difficile stabilire gli influssi futuri. Le esperienze restano, resta ai soggetti decidere come realizzarle concretamente. C'è sicuramente la voglia e la volontà, ma non c'è ancora una strada da seguire, anche a causa dello scarso supporto economico”*.

Ovvero, *“Lavorando insieme, alla fine, le cose procedono e possono essere condivise; bisogna lavorare di relazioni, di confronti, di mediazioni: tutte risorse che rimangono nascoste e che bisogna tirare fuori...”*

È affermato che rimane ancora molto da fare soprattutto nella salute collaborativa, e che sarebbe opportuno, in vista di future progettualità, coinvolgere il mondo delle scuole *“perché non sono state valorizzate abbastanza per diffondere le iniziative su vari percorsi”*, e nuove aziende che possano investire in queste iniziative di welfare anche alla luce delle recenti semplificazioni legislative.

, soprattutto nell'ambito pubblico che appaiono riscaldate. Infine bisogna trovare nuove aziende che credano a questo progetto, azione semplificata dalle leggi aziendali che hanno incentivato la disponibilità verso i dipendenti e verso il progetto stesso. Purtroppo manca la cultura e prevale l'ignoranza: occorre dunque migliorare l'informazione e la comunicazione”.

Incontro con la «regia organizzativa» del progetto: gli attori degli Enti Gestori (Servizi Sociali di Alba e Bra)

Punti di Forza

Se inizialmente è apparso come una criticità da affrontare, l'eterogeneità dei partecipanti al progetto che per certi aspetti ha rappresentato uno dei punti di forza *“La criticità è stata data da una rete che, se vista specularmente, può rappresentare anche dei punti di forza”*.

L'aspetto interessante del progetto in sé è stato aver offerto delle indicazioni e occasione di sperimentazioni interessanti nella comprensione di un'utenza che, da parte di un Servizio Sociale, tende ad essere gestita con pregiudizio, ovvero ha consentito di riflettere sull'opportunità di nuove modalità di accoglienza del cittadino andando oltre la cultura del mero assistenzialismo. Specularmente, offrire al cittadino un'immagine, nonché percezione, aggiornata di un Servizio Sociale che può proporsi non solo all'"utente" ma ad un "cittadino" che esprime necessità di supporto a vulnerabilità economiche, familiari, lavorative: *“Il progetto ha dimostrato che*

i bisogni dei dipendenti sono quelli che emergono in generale tra i cittadini: di fronte ad alcuni temi hanno delle difficoltà nel mantenimento della famiglia, la preoccupazione della variazione dei tempi e dei costumi e il disagio a mantenere dei modelli educativi e valori ormai sorpassati dalle generazioni nascenti”.

In riferimento al Welfare-Point è affermato: “ ... questa è stata un’idea ottima, innovativa... e l’idea che il contatto nasca da un bisogno attraverso lo strumento tecnologico che garantisce la privacy, è un’attenzione che può aiutare il rapporto cittadino-servizio”.

L’esperienza del Welfare Point, benchè attuata in fase sperimentale, ha consentito inoltre di ripensare a modalità di contatto che oggi possono essere tradotte in realtà grazie a molteplici strumenti che tutti possiedono (uso della tecnologia).

Criticità

La partecipazione alla progettualità non è stata per tutti gli attori della cooperazione sociale condivisa allo stesso modo, per cui si sono osservati delle adesioni alla progettazione degli interventi realizzati più come esecuzione in appalto di singoli eventi che inseriti in un più ampio quadro progettuale. Viene altresì ipotizzato che sostenere una progettualità di interventi che possa coinvolgere la cittadinanza, nonché i dipendenti, necessiti di maggior tempo e di sostenibilità da parte degli enti; in tal senso la temporalità del progetto non ha permesso di esprimere appieno le potenzialità di una progettualità così articolata e complessa.

Sviluppi Futuri

Dell’esperienza di Talenti Latenti viene sottolineato l’aspetto del potenziale intrinseco e delle possibilità che la rete di relazioni e collaborazioni attivate possa consentire in termini di costruzione di nuove progettualità in tema di welfare aziendale e comunitario; ma sarebbe auspicato maggiore chiarezza nei ruoli da parte di tutti gli attori eventualmente coinvolti all’interno di una struttura meglio definita, ad es. formalizzando accordi di intesa tra differenti attori: *“Capire e mantenere degli incontri, definire degli interlocutori che possono essere anche nuovi. L’altro aspetto è quella di coinvolgere l’azienda privata”.*

La partecipazione di aziende sensibili alla cultura del welfare in future progettualità potrebbe sostenere quel processo di coinvolgimento, condivisione e collaborazione di cui il progetto Talenti Latenti si è reso promotore. Questo per diffondere una cultura attenta alla persona, ovvero al cittadino sia da parte del mondo profit ma anche del mondo NON Profit (sanitario cooperazione sociale).

Incontro con la «regia organizzativa» del progetto: gli attori del Privato PROFIT

Punti di Forza

Con il progetto Talenti Latenti si è voluto andare oltre la cultura del lavoro tradizionale focalizzato sulla produttività e la performance, promuovendo la cultura del benessere personale.

La proposta di tematiche che hanno fatto riferimento ad aspetti di benessere personale, hanno rappresentato uno stimolo al *“cambiamento soggettivo che deve potersi collocare nella Responsabilità Personale”*, ovvero nell’assunzione di responsabilità nello svolgimento del compito lavorativo, nella gestione della propria salute e benessere.

Nell'incontro Privato-Pubblico è stato per certi aspetti "innovativo", ovvero si è spostata l'attenzione dal "collaboratore" alla "persona", e dalla "persona/collaboratore" al "CITTADINO".

Criticità

Le iniziali diffidenze che basate su pregiudizio, hanno posto incontro allo stesso tavolo di lavoro attori così differenti: Profit, Pubblico e Non Profit. Diffidenze che, attraverso il confronto, la condivisione e la focalizzazione su obiettivi comuni ha lasciato posto alla costruzione di una rete di relazioni di cui tutti gli attori coinvolti ne hanno riconosciuto le potenzialità.

Sviluppi Futuri

Dal punto di vista delle Aziende Partner, il progetto Talenti Latenti ha rappresentato più che punto di chiusura un "punto di partenza" per diffondere CULTURA su tematiche di welfare che è stato aspetto INNOVATIVO dell'iniziativa in sé.

È ipotizzabile una prosecuzione dell'iniziativa progettuale, continuando nel sostenere il cambiamento, raccontando l'esperienza vissuta ad altre aziende, ovvero sensibilizzando, informando su una fattibilità che è già stata sperimentata e che è esperienza condivisa.

Altro modo per proseguire con l'impegno è provare a dare risposte alle esigenze di "salute e benessere" delle persone/cittadini, sostenendo e promuovendo al tempo stesso la cultura del cambiamento verso il benessere personale.

Per le aziende Profit, sarebbe auspicabile proseguire la progettualità sperimentata con Talenti Latenti, mantenendo uno sguardo al TERRITORIO, fortificando le "buone relazioni" e sensibilizzando, nonché informando, i dipendenti che ci sono strumenti utili (Fondi di Previdenza) che possono sostenerlo nelle sue esigenze di welfare aziendale; *"... c'è bisogno di contaminazione, di diffusione e coinvolgimento ... credo che sia il momento buono in cui si può fare questo, anche se ci sono delle grosse difficoltà economiche, per cui non è facile entrare in questo progetto. Le aziende che non sono in difficoltà conoscono l'argomento, però serve un'idea precisa, concreta.*

Conclusioni

In conclusione è possibile affermare che il progetto e gli interventi proposti sono stati valutati in modo positivo e sono risultati efficaci per la sensibilizzazione della cittadinanza su alcuni temi centrali nel dibattito pubblico. La partecipazione è stata forte e la voglia di proseguire è sentita e confermata dalla popolazione che la richiede direttamente.

Questo percorso, inoltre, risulta innovativo nella misura in cui ha permesso un primo contatto e legame tra sfera pubblica, privata e delle cooperative sociali. Nonostante la complessità organizzativa e comunicativa tra partner molto diversi in termini di obiettivi e lavoro, la cooperazione ha dato dei buoni risultati ponendo le basi per un proficuo lavoro sinergico futuro, più attento alle necessità specifiche, alle aspettative di ciascuno.

Si prospettano percorsi nuovi, coinvolgendo nuove istituzioni, affrontando nuove tematiche, proponendo percorsi interattivi per platee omogenee capaci di rispondere a bisogni concreti. E la voglia di creare queste vie del benessere verso il futuro non appartiene solo alla cittadinanza, ma anche agli operatori.

La partecipazione al progetto Talenti Latenti ha permesso a tutti gli attori coinvolti di sperimentarsi in contesti nuovi; viene affermato: *“... non si torna più indietro, ormai questa esperienza ha toccato profondamente il pensiero comune ... , dobbiamo immaginare una realtà futura che tenga molto più conto dei bisogni delle persone che fanno il mondo, tornare alla centralità della persona e dei suoi bisogni”*.