



VOL.TO
VOLONTARIATO
TORINO ETS



DM DIPARTIMENTO DI
MANAGEMENT
VALTER CANTINO



CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

VIS À VIS

Volontariato-Impresa-Società
e Valutazione dell'Impatto Sociale

Il **welfare aziendale** e il **volontariato di competenza** sono segni concreti della **responsabilità sociale di un'impresa**, promuovendo benessere dentro e fuori il perimetro aziendale.

Con **VIS A' VIS**, si vuole diffondere questa pratica nella **Città Metropolitana di Torino**, evidenziando e valutando l'**Impatto sociale generato**.

Le attività includono:

- **Mappatura/Indagine** delle esperienze presenti sul territorio
- Studio di un modello di **Valutazione dell'impatto Sociale** generato per persone, imprese, ETS e territori
- **Seminari e workshop**



1. MAPPATURA/INDAGINE

Obiettivo: Acquisire, lungo tutto il corso del progetto, informazioni preliminari e **comprendere le esigenze specifiche delle imprese e degli enti del terzo settore** (ETS) coinvolti, potenzialmente coinvolgibili o che non sono interessati al fine di raccogliere dati qualitativi e quantitativi e analizzare motivazioni, aspettative, criticità e positività riscontrate

Attività:

- Identificazione degli attori chiave (aziende e ETS)
- Somministrazione di questionari
- Incontri con gli ETS, le rappresentanze datoriali e le imprese

Output:

- Report/Paper



2. VALUTAZIONE IMPATTO SOCIALE

Obiettivo: definire un modello replicabile di **valutazione dell'impatto** generato dalle collaborazioni tra imprese e enti del Terzo Settore, con ricadute sulla comunità locale e sulle dinamiche aziendali.

Attività:

- L'analisi è stata realizzata nell'ambito del **CUAP** promosso dal Dipartimento di management nella primavera del 2025.
- Focus sull'esperienza del **Gruppo Sella** e **Legambiente Piemonte** che si realizza ogni anno dal 2022
- Questionari e incontri con gli enti interessati.

Output:

- Report/Paper
- Slide



3. SEMINARI E WORKSHOP

- **Volontariato d'impresa: un quadro generale**
Online su Zoom **7 ottobre | 17:00 - 19:00**
- **Volontariato d'impresa: impatto sociale, buone prassi e innovazione**
Online su Zoom **28 ottobre | 17:00 - 19:00**
- **Volontariato d'impresa: fare rete tra Enti del Terzo Settore e Imprese**
Cottino Social Impact Campus **11 novembre | 17:00 - 19:30**



1° Incontro

Volontariato d'impresa: un quadro generale

- Introduzione del progetto **VIS À VIS**
- Intervento di **Patrizia Giorgio** e **Renata Villa** , coautrici del volume **“Il Volontariato Aziendale Profit e Non Profit insieme per il Bene di Comunità e Territori”** (2024, Egea - Milano)
- **Leve fiscali a sostegno del volontariato d'impresa**, intervento di **Antonio Mainardi**, commercialista
- **Indagine sul Volontariato d'Impresa a Torino**, spunti di riflessione – **Alessandro Prandi**, Volontariato Torino ETS



2° Incontro

Volontariato d'impresa: impatto sociale, buone prassi e innovazione

- **L'impatto sociale generato dal volontariato aziendale** intervento di **Paolo Biancone**, Professore ordinario Dipartimento di Management "Valter Cantino", Facoltà di Economia – Università di Torino
- Il **Social Mentoring Hub** della Fondazione Maggiore, intervento di **Federico Maggiore**
- Il gruppo di lavoro **Diversity Equity Inclusion (DEI)** di **Unione Industriale Torino**, intervento di **Lidia Barberis**



3° Incontro

Volontariato d'impresa: fare rete tra Enti del Terzo Settore e Imprese

- Saluti istituzionali a cura di **Cottino Social Campus, Camera di Commercio di Torino e Torino Social Impact**
- **Facilitare il dialogo e la collaborazione tra Profit e Non-Profit**, intervento di **Mario Rosso**, ManagerNoProfit
- **Dialogo e collaborazione**, matchmaking curato da **Gaia Bacin**, e **Alessandro Chittolina** di **WeCo Impresa Sociale**
- **Aperitivo per i partecipanti**





VOL.TO
VOLONTARIATO
TORINO ETS



DM DIPARTIMENTO DI
MANAGEMENT
VALTER CANTINO



CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

**PATRIZIA GIORGIO
RENATA VILLA**

Coautrici di «Il Volontariato Aziendale»

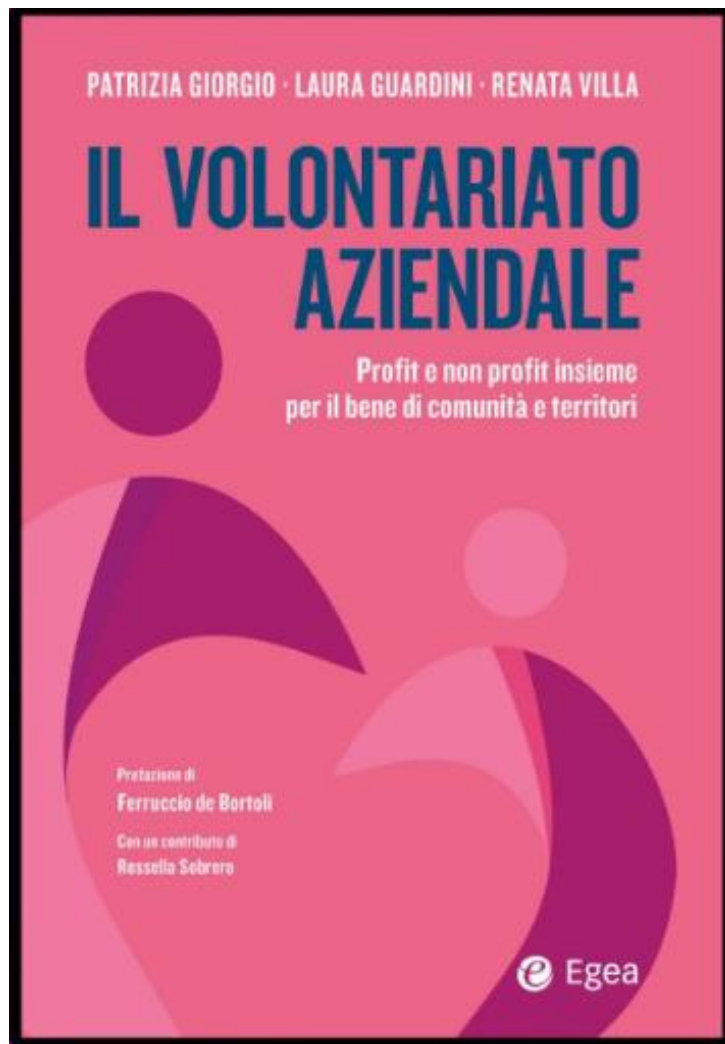
VIS À VIS
Volontariato-Impresa-Società
e Valutazione dell'Impatto Sociale

IL VOLONTARIATO AZIENDALE

profit e non profit insieme per il bene di comunità e territori

7 ottobre 2025





IL VOLONTARIATO AZIENDALE

Profit e non profit insieme per il bene di comunità e territori

Patrizia Giorgio–Laura Guardini–Renata Villa
EGEA, 2024

Il volume nasce dalle diversificate esperienze delle autrici proprio con il proposito di raccontare il fenomeno nelle sue varie declinazioni e per fornire indicazioni pratiche su come avviare collaborazioni virtuose, impegnando i dipendenti a beneficio della comunità.

<https://www.egeaeditore.it/ita/prodotti/terzo-settore/il-volontariato-aziendale.aspx>



COS'È IL VOLONTARIATO AZIENDALE

É un progetto nato dalla collaborazione
fra **imprese** e **organizzazioni non profit (ONP)**
che ha come obiettivo interventi di sostegno alla vita della comunità locale,
attraverso la partecipazione **attiva e volontaria** del personale aziendale
durante **l'orario di lavoro**
con il coordinamento delle organizzazioni non profit
che rappresentano la comunità e ne raccolgono le istanze e le aspettative.



LE CONDIZIONI DI BASE

- Presupposto per il buon esito di un progetto di Volontariato Aziendale è instaurare un dialogo paritetico, scegliendosi a vicenda, in un rapporto in cui non ci sia alcuna asimmetria fra i due attori principali (impresa e ONP). Il VA è la sintesi fra questi due mondi basata sulla creazione di una **RELAZIONE UMANA**.
- Un' esperienza di VA è vincente se è frutto della **CO-PROGETTAZIONE** fra impresa e ONP.
- Ciascuno dei due partner rende disponibili mezzi ed energie (il tempo, le competenze, la progettualità, le relazioni, le energie delle proprie persone) per generare soluzioni orientate al benessere reciproco e della comunità.
- È una delle forme di partnership più complete, perché coinvolge **aziende, organizzazioni non profit, dipendenti, beneficiari finali, istituzioni**. Se realizzata rispettando le condizioni di base diventa un'esperienza **win"**



L'EVOLUZIONE A LIVELLO GLOBALE



USA ('50)



UK ('90)



ITALIA (2000)



L'EVOLUZIONE POST COVID



UTILITIES (ENERGIA, ACQUA E RIFIUTI), FINANZA, ASSICURAZIONI



UN FENOMENO IN CRESCITA

4,5 % aziende attive nel 2024
dichiara di coinvolgere i
dipendenti nella comunità.

23% aziende attive nel 2024
dichiara di volerlo fare in futuro

28,5% VA pratica
consolidata o in
avvio

Aziende con più di 50
dipendenti: raddoppia nel 2024
numero di imprese che
coinvolgono i dipendenti nella
comunità

Rilevazioni del sistema dati Excelsior di Unioncamere

Fondazione Terzjus, 2025



LE TIPOLOGIE DI VOLONTARIATO AZIENDALE

- **Volontariato d'opera/manuale/operativo**

È un'attività con uno scopo sociale o ambientale in cui i volontari svolgono qualcosa di diverso dal loro lavoro professionale.

- **Volontariato di competenza**

È un'attività in cui un'ONP viene supportata dall'azienda attraverso le competenze lavorative del dipendente e della sua esperienza.

Durante la Pandemia Covid-19 questa forma di cooperazione è esplosa soprattutto attraverso l'uso di strumenti «digitali»



MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Individuale ↔ in gruppo

In presenza ↔ virtuale

In orario lavorativo ↔ fuori dall'orario di lavoro

A contatto con i beneficiari finali ↔ senza contatto



QUALCHE ESEMPIO DI VA

- ✓ Attività pratiche come giardinaggio, riparazioni, tinteggiatura, etc..
- ✓ Raccolta prodotti (vestiti, farmaci, alimenti, ...)
- ✓ Preparazione/servizio di pasti
- ✓ Preparazione pacchi alimentari
- ✓ Supporto per eventi (allestimento, punti di ristoro ad esempio nelle gare sportive)
- ✓ Assistenza/accompagnamento beneficiari finali (es. cinema con mamme e bambini, accompagnamento disabili a riabilitazione, ...)
- ✓ Animazione (es. tombolata per anziani, pomeriggio di gioco con bambini...)
- ✓ Formazione/supporto a giovani e/o adulti (doposcuola/mentoring...)
- ✓ Consulenza/servizi che utilizzano competenze professionali (legale, amministrativo, HR)
- ✓ Supporto didattico a distanza
- ✓ Tutoring e formazione da remoto



CAPITOLO «IMPRESE»



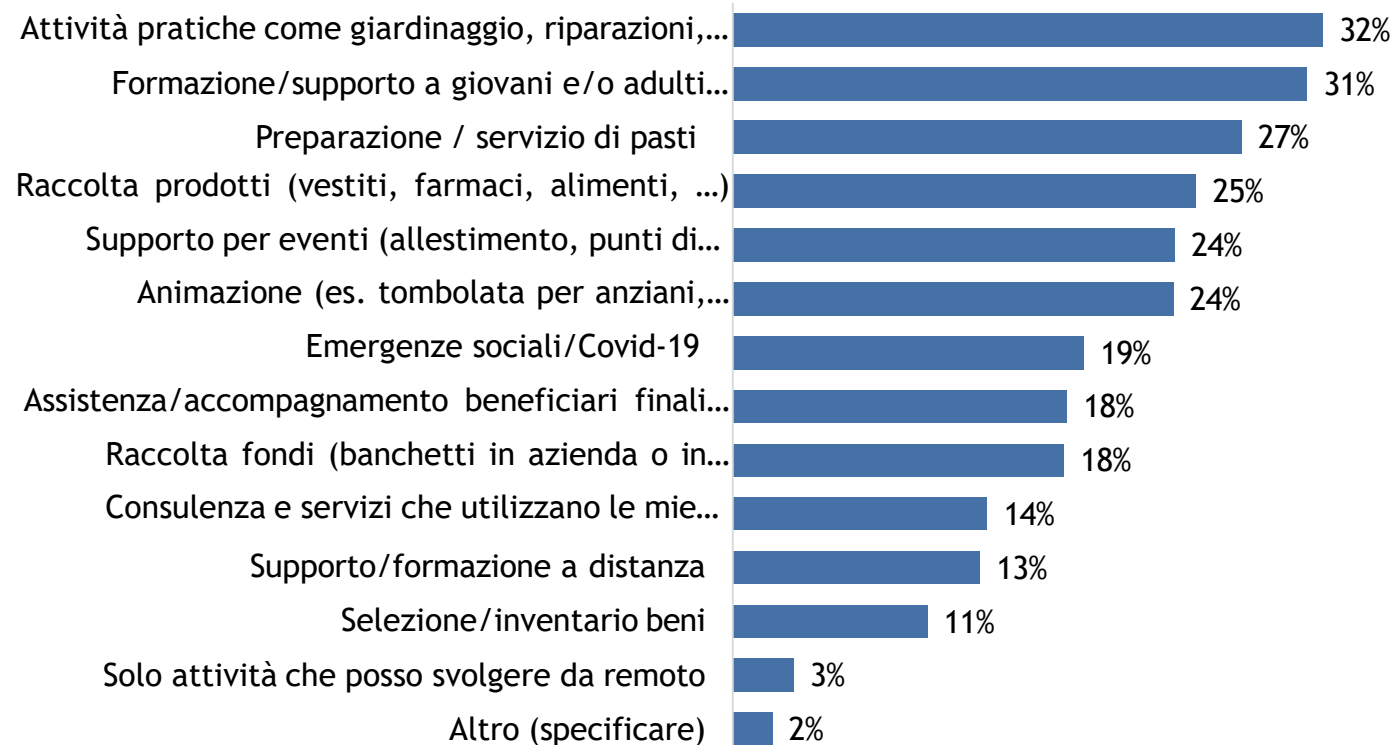
VALORI E VANTAGGI DEL VA PER LE IMPRESE

- ✓ Coinvolge tutti i dipendenti durante l'orario lavorativo
- ✓ Consente all'azienda di ottenere vantaggi fiscali
- ✓ Offre un'opportunità concreta all'azienda per dimostrare l'impegno sociale
- ✓ Le ore dei dipendenti possono essere rendicontate nei Bilanci di sostenibilità, valorizzando il contributo e l'ingaggio dei propri dipendenti



LE PREFERENZE DEI DIPENDENTI

Indipendentemente da quello che ti ha proposto o ti potrà proporre la tua Azienda, a quali di queste ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO aderiresti con maggiore interesse? (massimo 3 risposte)

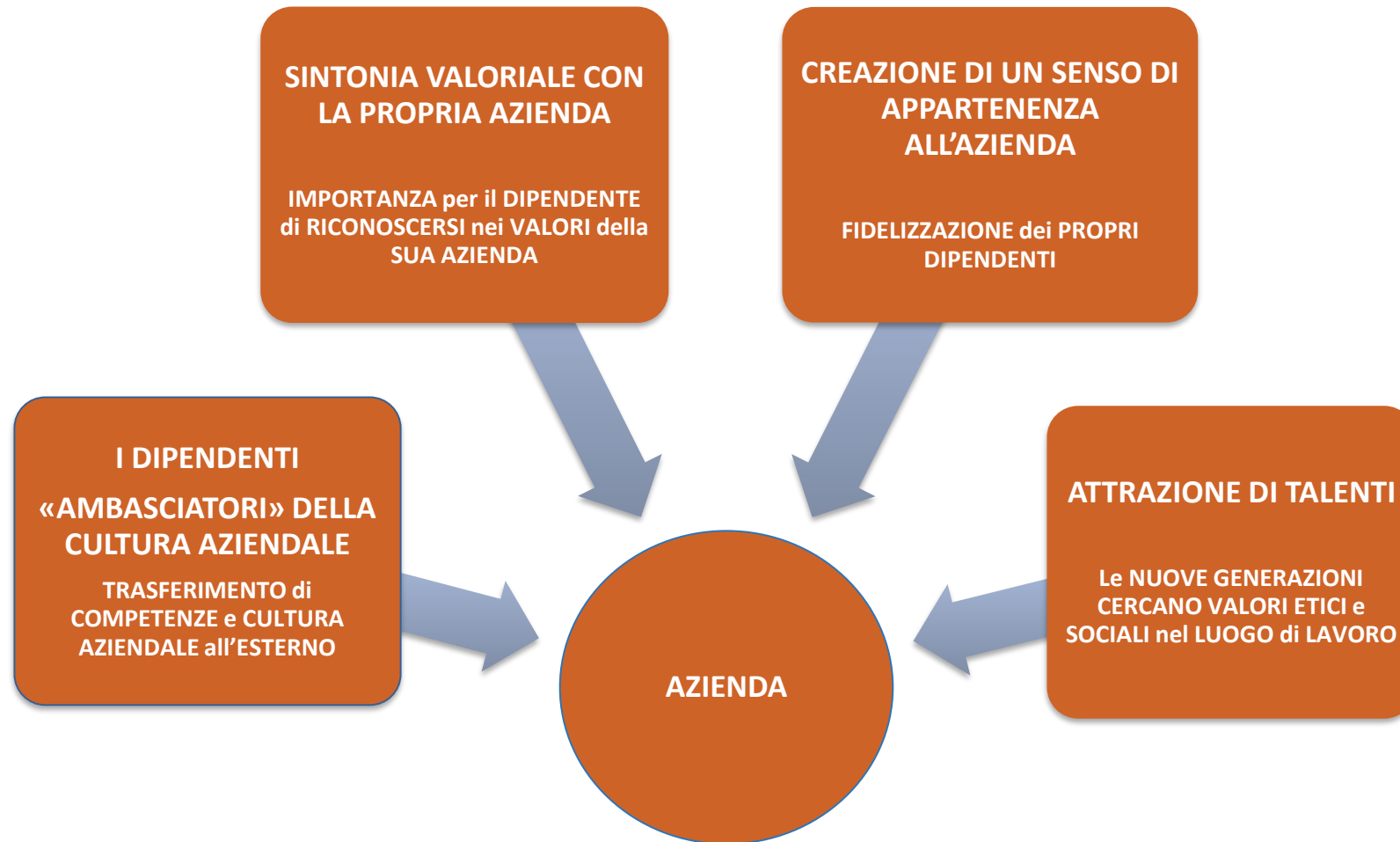


IL VA NELLE GRANDI AZIENDE E NELLE PMI

Grandi imprese	PMI
Approccio più strutturato e organizzato, integrato nella strategia di sostenibilità.	Approccio più informale e meno strutturato, ma forte legame con il territorio e i bisogni locali. più flessibili, aperte al dialogo e alla co-progettazione: risposta più veloce ai bisogni contingenti.
Obiettivi aziendali in primo piano	«Mi metto a disposizione»
impatto nazionale o internazionale	Impatto locale
ONP più grandi	ONP più piccole
top-down	bottom up
team building	meno dipendenti ma più personalizzato (one to one, non solo team)
Riflessione su allargamento a clienti, fornitori, famigliari	Solo dipendenti, coinvolgimento dei famigliari

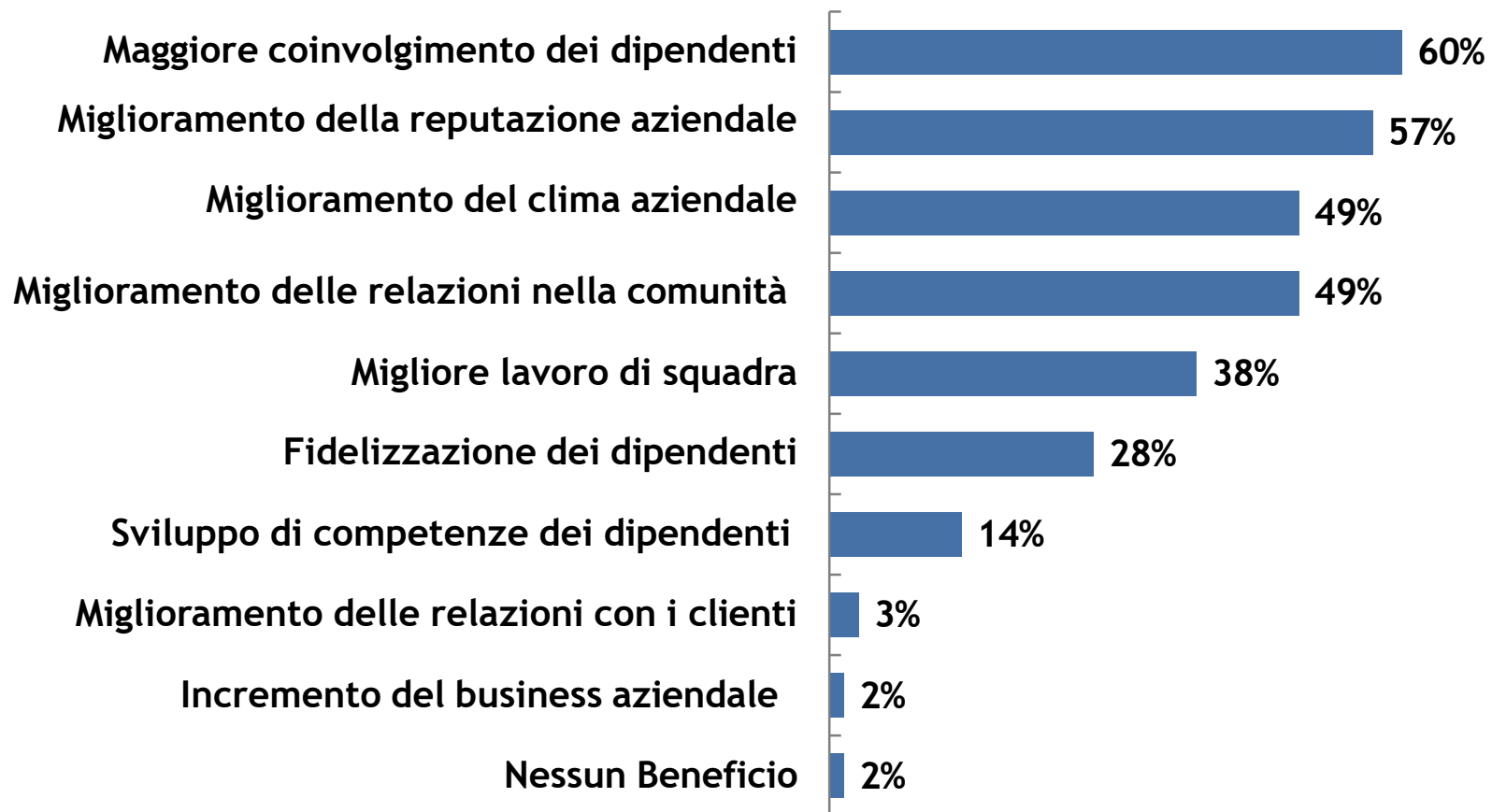


BENEFICI DIRETTI E INDIRETTI PER LE AZIENDE

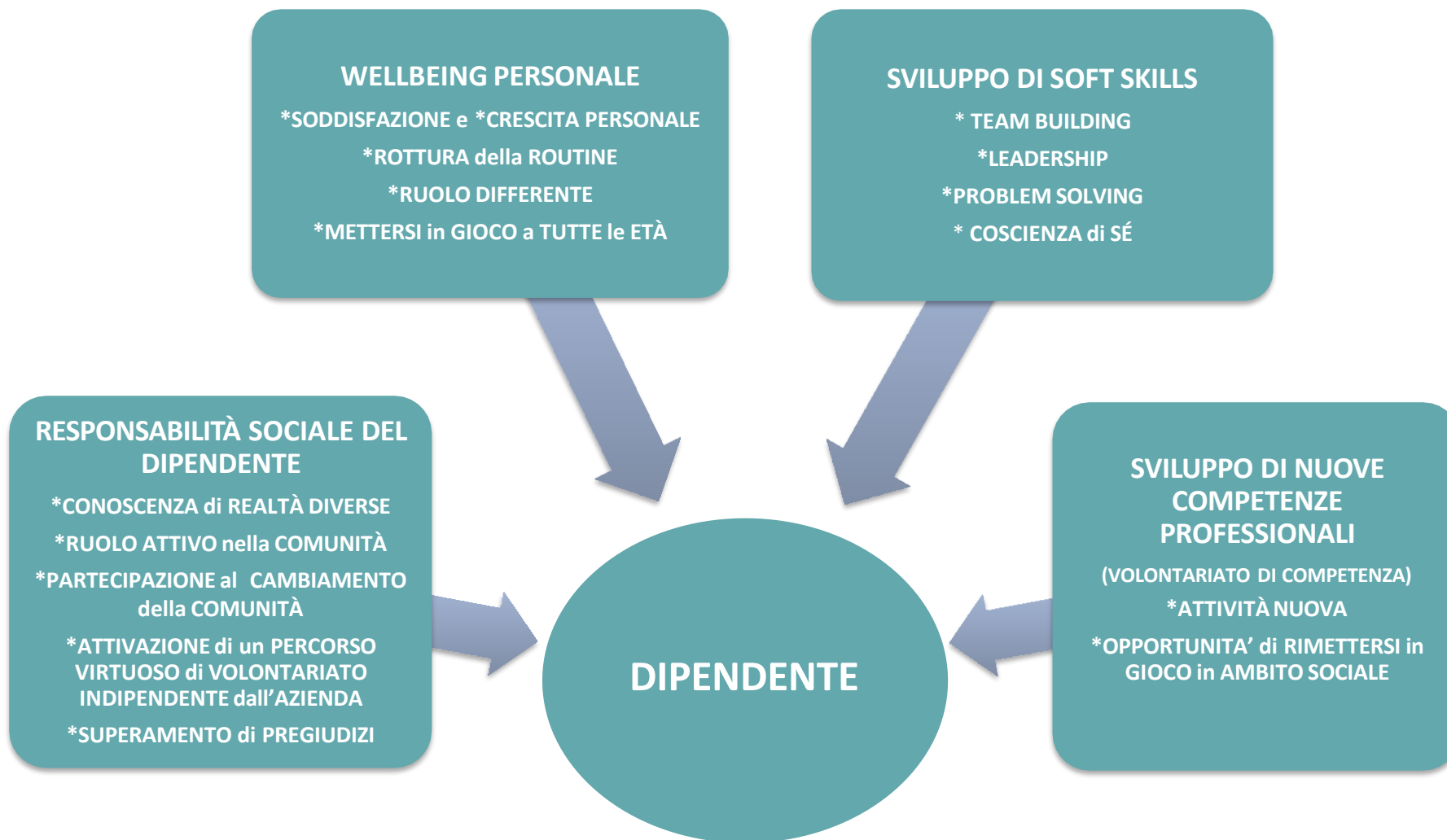


LA VOCE DELLE IMPRESE

*In particolare quale dei seguenti **benefici** avete riscontrato? (ammesse più risposte)*



I BENEFICI PER IL DIPENDENTE



L'ADESIONE DI UN'IMPRESA A UN PROGRAMMA DI VA

- ✓ Definizione degli obiettivi e quale tipo di volontariato può contribuire a raggiungerli
- ✓ Valutazione della disponibilità e delle preferenze dei dipendenti - profilazione del dipendente
- ✓ Scelta dell'ONP e formalizzazione della partnership
- ✓ Definizione dello schema di funzionamento del VA
- ✓ Valutazione dei rischi in tema di salute e sicurezza: focus su aspetti assicurativi
- ✓ Focus sul tema «tutela privacy»
- ✓ Definizione delle regole di partecipazione (il regolamento)
- ✓ L'ingaggio dei dipendenti
- ✓ Il processo aziendale
- ✓ Il feedback dei dipendenti
- ✓ Il feedback dell'ONP



IL PROCESSO



Perché il volontariato aziendale non resti un'esperienza «una tantum», deve:

- Essere **strutturato**, con obiettivi chiari e misurabili
- Collegarsi agli SDGs e agli impegni ESG dell'impresa
- Generare valore reciproco per azienda, organizzazioni non profit, dipendenti e altri stakeholder coinvolti
- Coinvolgere attivamente le persone, valorizzando competenze e motivazione



COME UN'IMPRESA PUO' RENDICONTARE IL VA

- ✓ Il Volontariato Aziendale nei Bilanci di sostenibilità
 - Le direttive Europee e gli standard internazionali
- ✓ La valutazione dei risultati (impatto quantitativo e qualitativo)
 - Il set dei KPI:
 1. KPI relativi al business
 2. KPI relativi al personale
 3. KPI per la comunità e il Terzo Settore

Input ➡ output ➡ outcome ➡ impatti



CAPITOLO «ORGANIZZAZIONI NON PROFIT (ONP)»



VALORI E VANTAGGI DEL VA PER LE ONP

- ✓ Sensibilizzazione e promozione della propria mission in contesti diversi.
- ✓ Il VA rappresenta un'occasione per avviare un rapporto con le imprese partner e costruire con loro una relazione paritetica duratura nel tempo.
- ✓ Riconoscimento di contributi economici/servizi aggiuntivi da parte delle imprese partner.
- ✓ Diffusione della cultura del volontariato nella società
- ✓ Concreta realizzazione di un'attività specifica



IL DIALOGO PROFIT-NON PROFIT: I BENEFICI PER LE ONP

- ✓ E' una valida opportunità di apprendimento.
- ✓ Occasione di trasferimento di tecniche e abilità ad esempio in ambito gestionale e finanziario.
- ✓ Genera nuove conoscenze.
- ✓ Amplia le reti su cui fare affidamento per progettualità condivise
- ✓ Rafforza i processi
- ✓ Dà la possibilità di Identificare nuovi approcci per innovare processi e attività
- ✓ Può potenziare le proprie capacità di generare valore a lungo termine.
- ✓ Rafforzare il proprio potere di influenzare processi decisionali di più ampia portata
- ✓ Aumento della visibilità delle proprie istanze e miglioramento della consapevolezza presso un pubblico più ampio.



LA VOCE DELLE ONP

*In particolare quale dei seguenti **benefici** avete riscontrato?*



IL RUOLO DELL'ONP NELLA PARTNERSHIP CON UN'AZIENDA

- ✓ E' l'espressione del territorio, dei suoi bisogni, delle sue fragilità e del suo progresso
- ✓ Evidenzia la rilevanza sociale del progetto
- ✓ Mette in campo conoscenze e capacità tecniche/organizzative
- ✓ Forma i dipendenti volontari
- ✓ Gestisce le relazioni con la comunità
- ✓ Assicura l'efficacia e il successo dell'iniziativa (monitoraggio e valutazione)
- ✓ Fornisce servizi e prodotti
- ✓ Contribuisce alla crescita della realtà in cui è presente, favorendo coesione sociale e creazione di benessere diffuso per l'intera comunità.
- ✓ E' un presidio efficace per tutti gli stakeholder presenti che partecipano alla vita economica e sociale della comunità.



L'APPROCCIO DI UNA ONP AL VA

- ✓ Pianificazione dell'iniziativa: obiettivi - risorse- beneficiari - tipo di intervento - risultato atteso
- ✓ Identificazione del partner profit e presentazione del progetto
- ✓ Formalizzazione della partnership con l'azienda
- ✓ Co-progettazione e organizzazione dell'attività
- ✓ Definizione dello Staff e dei ruoli nell'ambito del progetto
- ✓ **Formazione dei dipendenti volontari**
- ✓ Realizzazione dell'attività
- ✓ Valutazione dei risultati
- ✓ Raccolta dei feedback dei volontari aziendali
- ✓ Rendicontazione dell'esperienza di VA



COME UN'ONP PUO' RENDICONTARE IL VA

Le ONP sono sicuramente più preparate, rispetto alle aziende, a valutare gli impatti dei progetti sociali che svolgono, ma questo resta una grande sfida per quanto riguarda il VA, soprattutto a causa della mancanza di continuità delle iniziative realizzate.

Per individuare lo schema di KPI più adatto conviene focalizzarsi su pochi risultati per volta e ragionare per step. Vale quindi la pena di considerare un mix quantitativo e qualitativo composto da pochi KPI ad es:

- Soddisfazione dei dipendenti volontari
- Soddisfazione degli operatori, collaboratori,
- Numero ore volontariato prestate dai dipendenti
- Numero utenti finali che hanno beneficiato del progetto
- Numero dei dipendenti aziendali che sono diventati successivamente volontari dell'ONP
- Copertura media del progetto (numero uscite su quotidiani, presenze su WEB, ecc.)
-



LA COMUNICAZIONE

La comunicazione è un aspetto molto importante per il successo del VA sullo stesso piano della condivisione degli obiettivi e della co-progettazione.

In generale i programmi di VA rientrano nella programmazione editoriale delle ONP che li promuovono, ma non sono focus del loro piano di comunicazione esterna.

In generale la comunicazione delle attività di VA fa parte dei piani aziendali.

Prima dell'iniziativa:

COMUNICAZIONE INTERNA (HR)

strumento di ingaggio dei dipendenti

Dopo l'iniziativa

COMUNICAZIONE ESTERNA (Ufficio Stampa)

dà valore alla partnership profit-non profit

Importante ruolo dei canali Social

CROSS FERTILIZATION E WIN-WIN



Grazie!





VOL.TO
VOLONTARIATO
TORINO ETS



DM DIPARTIMENTO DI
MANAGEMENT
VALTER CANTINO



CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

ANTONIO MAINARDI
Dottore commercialista - Torino

VIS À VIS
Volontariato-Impresa-Società
e Valutazione dell'Impatto Sociale

D.Lgs. N. 117/2017 – art. 83

Detrazioni e deduzioni per erogazioni liberali

2. Le liberalità in denaro o in natura erogate a favore degli enti del Terzo settore di cui all'articolo 82, comma 1, da persone fisiche, enti e società sono deducibili dal reddito complessivo netto del soggetto erogatore nel limite del 10 per cento del reddito complessivo dichiarato.
(...) .

Con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono individuate le tipologie dei beni in natura che danno diritto alla detrazione o alla deduzione d'imposta e sono stabiliti i criteri e le modalità di valorizzazione delle liberalità di cui ai commi 1 e 2.



Decreto 9 giugno 2022

del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Linee guida sulla raccolta fondi degli Enti del Terzo Settore

Allegato 1

Raccolta fondi dalle imprese for profit

L'ETS può raccogliere fondi dalle imprese for profit sia direttamente che per il loro tramite da dipendenti e clienti.

Le modalità di collaborazione possono essere molteplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: erogazioni liberali, donazione di beni e servizi, donazione di tempo da parte dei dipendenti dell'azienda, payroll giving, cause related marketing, eventi e raccolta verso i clienti.



Dichiarazione dei redditi (modello Redditi SC)

in **Unico/Redditi SC**:

- si fa una **variazione in aumento** (rigo RF17) per riprendere il costo indeducibile della liberalità (quindi lo si riaggiunge al reddito);
- contestualmente, si fa una **variazione in diminuzione** (rigo RF55) per dedurre l'importo agevolato, nei limiti del 10% del reddito complessivo.

Se il costo eccede il 10% del reddito complessivo, l'eccedenza non è deducibile (ma può essere riportata agli anni successivi, perché l'art. 83 CTS prevede la riportabilità).



DPR n. 917/22 dicembre 1986 – art. 100

Oneri di utilità sociale

In vigore dal 03/08/2017

Modificato da: Decreto legislativo del 03/07/2017 n. 117 Articolo 102

2. Sono inoltre deducibili:

i) le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di ONLUS, nel limite del cinque per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi;



TITOLO: DPR n. 917/22 dicembre 1986 – art. 109

Norme generali sui componenti del reddito d'impresa

Articolo sostituito dall'art. 1, DLgs. 12.12.2003 n. 344, in vigore dall'1.1.2004

1. I ricavi, le spese e gli altri componenti positivi e negativi, per i quali le precedenti norme della presente Sezione non dispongono diversamente, concorrono a formare il reddito nell'esercizio di competenza; (...).
5. Le spese e gli altri componenti negativi diversi dagli interessi passivi, tranne gli oneri fiscali, contributivi e di utilità sociale, sono deducibili se e nella misura in cui si riferiscono ad attività o beni da cui derivano ricavi o altri proventi che concorrono a formare il reddito o che non vi concorrono in quanto esclusi.



Circolare del 22/01/1999 n. 22 – Min. Finanze – Dip. Entrate Aff. Giuridici Serv. VI

Decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, concernente il riordino della disciplina tributaria degli enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale. Quesiti.

D. Qual'è la corretta interpretazione della disposizione recata dal (...) T.U.I.R. - introdotta dall'art. 13 del decreto legislativo n. 460 determinazione del lavoratori dipendenti, prestazioni di servizi erogati a favore di ONLUS?

R. Le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato. (...), possono essere dedotte dal reddito di impresa, come stabilito dal (...) T.U.I.R., nella misura del cinque per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente così come risultano dalla dichiarazione dei redditi. La norma consente, in pratica, alle imprese di "prestare" propri dipendenti alle ONLUS senza, con questo, dover rinunciare alla deduzione delle relative spese, innovando al principio di inerenza dei costi e delle spese all'attività da cui derivano ricavi o proventi concorrenti alla formazione del reddito di cui all'art. 75, comma 5, del T.U.I.R. n. 917 del 1986.

Alla luce di quanto precede, si fa presente che non è consentita alcuna ulteriore deduzione per le anzidette spese dal reddito d'impresa; (...).



esempio n. 1

Società Gamma S.p.A.

Spese totali per lavoro dipendente annue (da CE e da dichiarazione): **5.000.000 €**

5‰ = **25.000 €** → questo è il tetto massimo della deduzione.

La società ha impiegato 2 dipendenti a tempo indeterminato per 1 mese presso una ONLUS (ETS non commerciale), costo lordo **10.000 €**.



TITOLO: esempio n. 2

Società Gamma S.p.A.

Spese totali per lavoro dipendente annue (da CE e da dichiarazione): **5.000.000 €**

5‰ = **25.000 €** → questo è il tetto massimo della deduzione.

La società ha impiegato 2 dipendenti a tempo indeterminato per 3 mesi presso una ONLUS (ETS non commerciale), costo lordo **30.000 €**.

La Società deve fare una **variazione in aumento** (rigo RF17) di **5.000 €**



TITOLO: OIC n. 35 – Principio Contabile ETS

Costi e proventi figurativi – i costi e i proventi figurativi quei componenti economici di competenza dell'esercizio che non rilevano ai fini della tenuta della contabilità, pur originando egualmente dalla gestione dell'ente. Un esempio di costi figurativi è dato dall'impegno di volontari iscritti nel registro di cui all'art. 17, comma 1, del decreto legislativo n. 117 del 2017, calcolati attraverso l'applicazione, alle ore di attività di volontariato effettivamente prestate, della retribuzione oraria lorda prevista per la corrispondente qualifica dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n°81, così come un esempio di proventi figurativi è riferibile alla traduzione in termini economici dell'apporto che i volontari forniscono attraverso lo svolgimento della propria attività personale, spontanea e gratuita.”





VOL.TO
VOLONTARIATO
TORINO ETS



DM DIPARTIMENTO DI
MANAGEMENT
VALTER CANTINO



CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

VIS À VIS

Volontariato-Impresa-Società
e Valutazione dell'Impatto Sociale

MAPPATURA/INDAGINE

Obiettivo: Acquisire, lungo tutto il corso del progetto, informazioni preliminari e **comprendere le esigenze specifiche delle imprese e degli enti del terzo settore** (ETS) coinvolti, potenzialmente coinvolgibili o che non sono interessati al fine di raccogliere dati qualitativi e quantitativi e analizzare motivazioni, aspettative, criticità e positività riscontrate

Attività:

- Identificazione degli attori chiave (aziende e ETS)
- Somministrazione di questionari
- Interlocuzioni dirette con gli ETS, le rappresentanze datoriali e le imprese
- Periodo di realizzazione: primo semestre 2025
- 22 Organizzazioni Non Profit – 33 Enti profit
- Output: Report/Paper



VISIONE E PRATICHE DEL VOLONTARIATO D'IMPRESA

Enti profit (33)

13 non lo conoscono

5 lo conoscono ma non lo praticano

11 hanno esperienza (in corso o passate)

4 non rispondono

Organizzazione Non Profit (22)

4 non lo conoscono

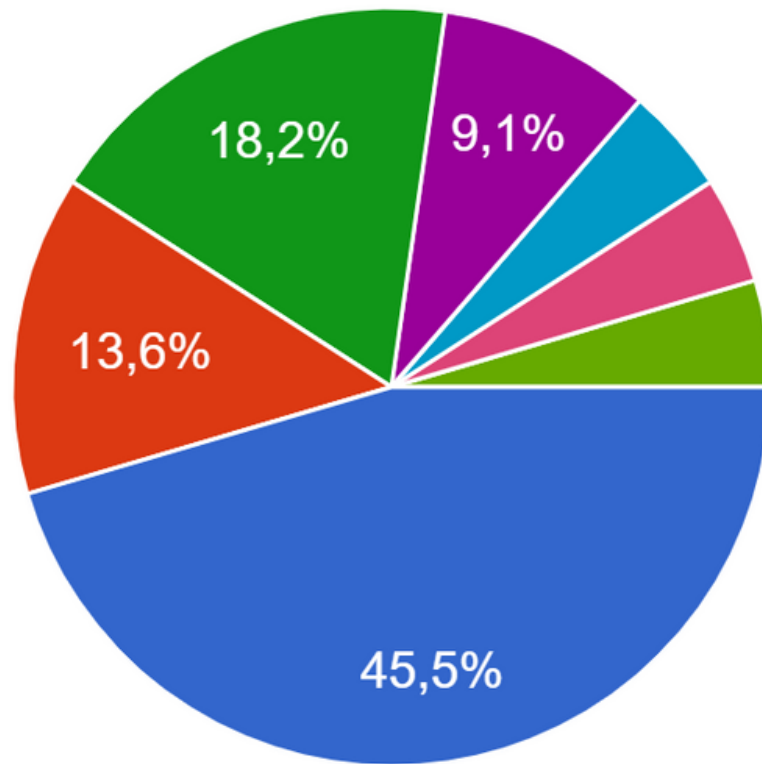
10 lo conoscono ma non lo praticano

8 hanno esperienza (in corso o passate)



ONP - UN QUADRO D'INSIEME

Tipologia organizzativa

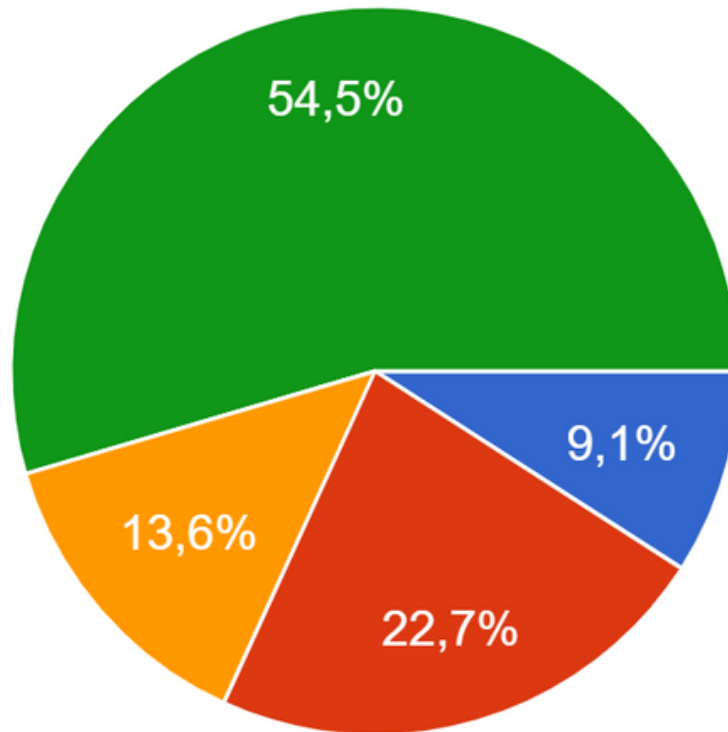


- OdV - Organizzazione di Volontariato (iscritta al RUNTS)
- APS - Associazione di Promozione Sociale
- SOMS - Società di Mutuo Soccorso (iscritta al RUNTS)
- Impresa sociale/Cooperativa Sociale (iscritta al RUNTS)
- Altro Ente del Terzo Settore (iscritta al RUNTS)
- ONLUS
- ASD - Associazione Sportiva Dilettantistica
- Associazione non iscritta al RUNTS
- Altra tipologia di Ente non profit



ONP - UN QUADRO D'INSIEME

Dimensioni

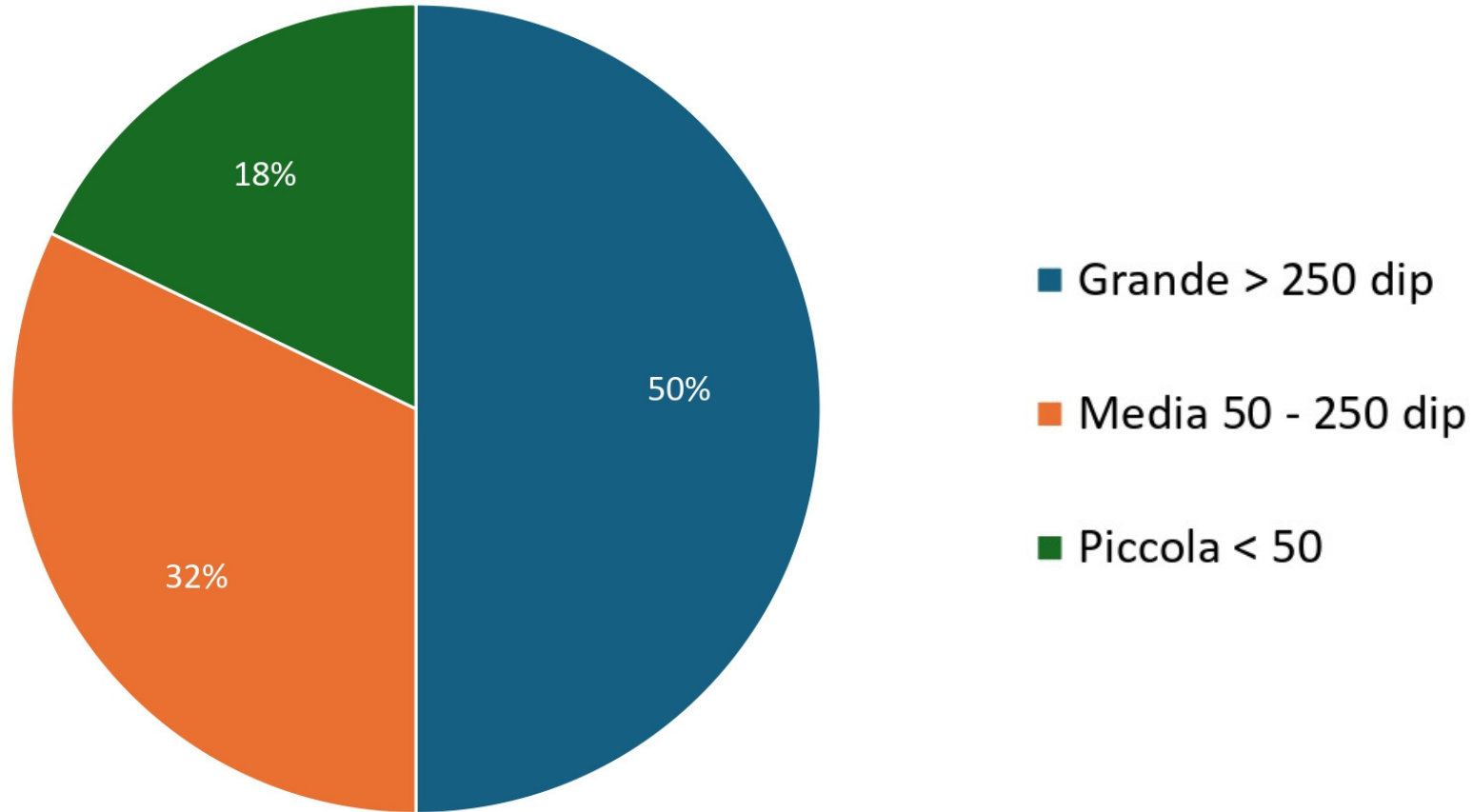


- Molto piccola (nessun dipendente o collaboratore, fino a 10 volontari)
- Piccola (1-5 dipendenti o collaboratori, fino a 25 volontari)
- Media (5-10 dipendenti o collaboratori, fino a 50 volontari)
- Grande (più di 10 dipendenti o collaboratori, oltre 50 volontari)



ORGANIZZAZIONI PROFIT - UN QUADRO D'INSIEME

Dimensioni



SETTORI DI IMPEGNO VOLONTARIO

Imprese:

- **Sociale/assistenza;**
- **Educazione/istruzione;**
- **Ambiente/biodiversità;**
- Disabilità;
- Sport.

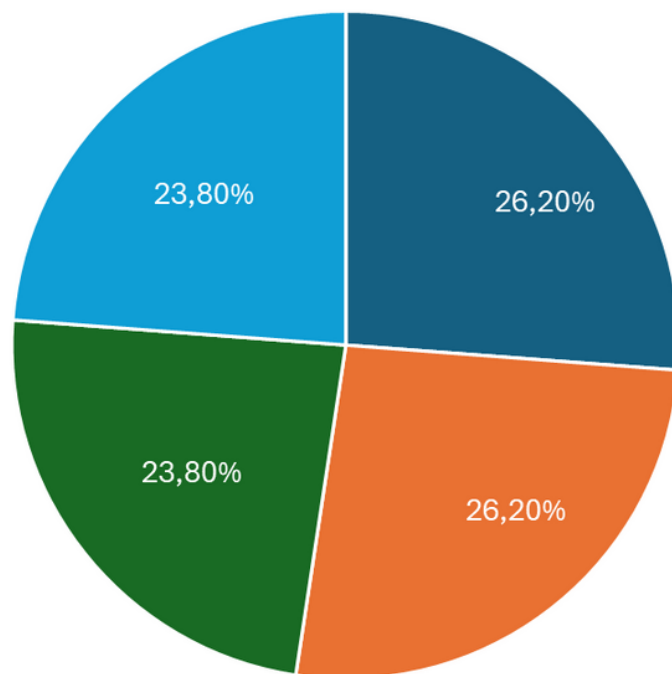
Organizzazione Non Profit:

- **Educazione/istruzione;**
- **Ambiente/biodiversità;**
- Patrimonio culturale;
- **Sociale/assistenza.**



MOTIVAZIONI

Imprese - 42 occorrenze

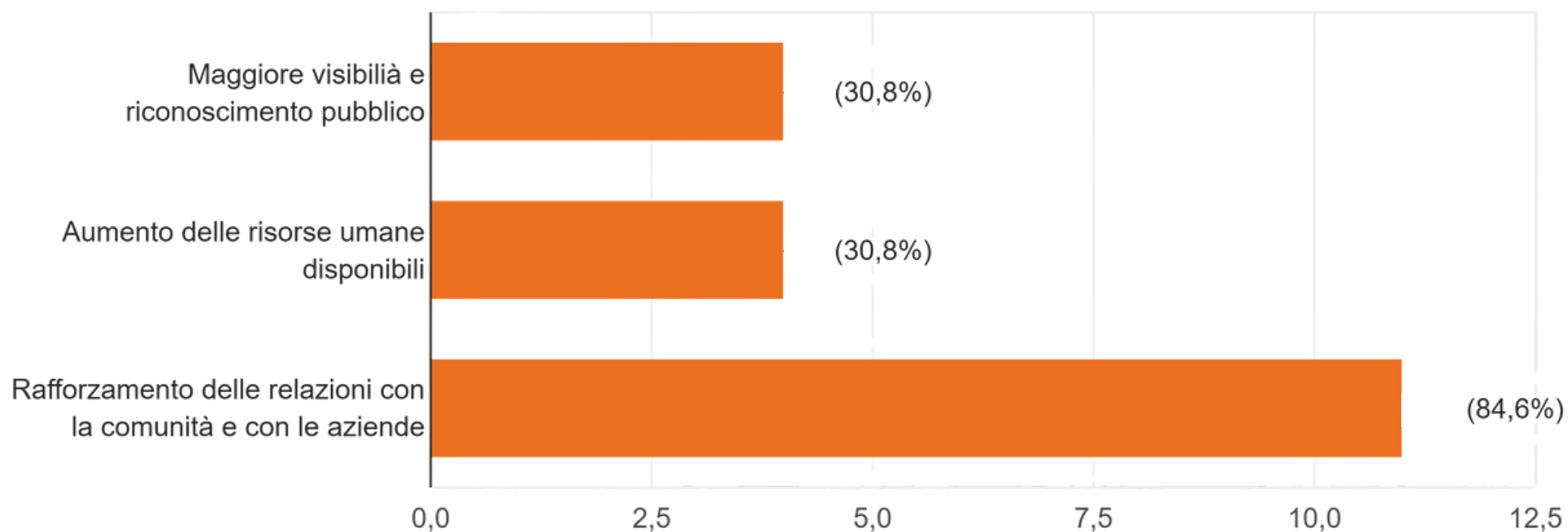


- Per migliorare la soddisfazione e il coinvolgimento dei dipendenti
- Per migliorare l'immagine aziendale
- Parte della politica di CSR
- Per contribuire alla comunità locale



MOTIVAZIONI

Organizzazioni Non Profit - 18 occorrenze



GOVERNANCE E VALUTAZIONE

Imprese:

- Governance tramite **HR** (56%), **Comunicazione/PR** (25%), **Direzione** (19%)
- Valutazione tendenzialmente positiva (**5-6/6**).

Organizzazione Non Profit:

- Governance tramite **Volontari** (85%) e **Collaboratori** (15%)
- Valutazione tendenzialmente positiva (**5-6/6**).



SFIDE E BISOGNI

Imprese:

- Focus su **continuità** e **valorizzazione interna**.

Organizzazione Non Profit:

- **Difficoltà ad** allineare attività-esigenze, risorse-tempo;
- **Bisogni:** promozione verso aziende (**66%**), supporto nella progettazione (**36%**), maggiore coinvolgimento aziende nella progettazione (**38%**).



INTERESSE FUTURO

Imprese:

- Tendenza a **riproporre le iniziative**, con alto gradimento.

Organizzazione Non Profit:

- Interesse a ricevere supporto e ulteriori informazioni (**90,9%**).



DUE MONDI A CONFRONTO

- Entrambi i mondi riconoscono il **valore del Volontariato d'Impresa**.
Le imprese lo leggono come **leva di CSR** ed engagement interno; gli enti non profit come opportunità di **visibilità, rete** e **rafforzamento organizzativo**.
- La pratica esiste ed è apprezzata; tuttavia, emerge un disequilibrio tra domanda e offerta: le ONP ricevono **poche richieste/proposte spontanee** e segnalano **criticità di coordinamento**.
- Formato organizzativo prevalente: **iniziative "leggere"** (1-3 giornate/anno), durante l'orario di lavoro. Ambiti ricorrenti: **sociale, educazione, ambiente**.
- Per scalare il Volontariato d'Impresa servono **canali di matchmaking, format replicabili, ruoli chiari** e **misurazione dell'impatto**.

