



VOL.TO
VOLONTARIATO
TORINO ETS



DM DIPARTIMENTO DI
MANAGEMENT
VALTER CANTINO



CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

PAOLO BIANCONE
Dipartimento Management
Facoltà di Economia -
UniTO

VIS À VIS
Volontariato-Impresa-
Società

Volontariato di impresa e impatto sociale: il caso Gruppo Sella – Legambiente analizzato all'interno del CUAP Valutazione d'impatto sociale

Agenda dell'intervento:

1. Volontariato d'impresa e impatto sociale: una formula *win-win-win*
2. Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d'impatto sociale” un laboratorio tra università, impresa e terzo settore
3. Il project work “Lega-Sella”: l'impatto sociale del volontariato di competenza



Volontariato d'impresa e impatto sociale: una formula *win-win-win*

I 3 BENEFICI DEL VOLONTARIATO D'IMPRESA

La formula WIN-WIN-WIN



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore



Corso Universitario di Aggiornamento Professionale **Valutazione d'impatto sociale**



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore

Il **CUAP - Valutazione d'impatto sociale**, realizzato dal Dipartimento di Management “Valter Cantino” dell’Università degli Studi di Torino, nasce nell’ambito del piano strategico di Torino Social Impact, come prima azione del Centro di Competenza per la Valutazione di Impatto.



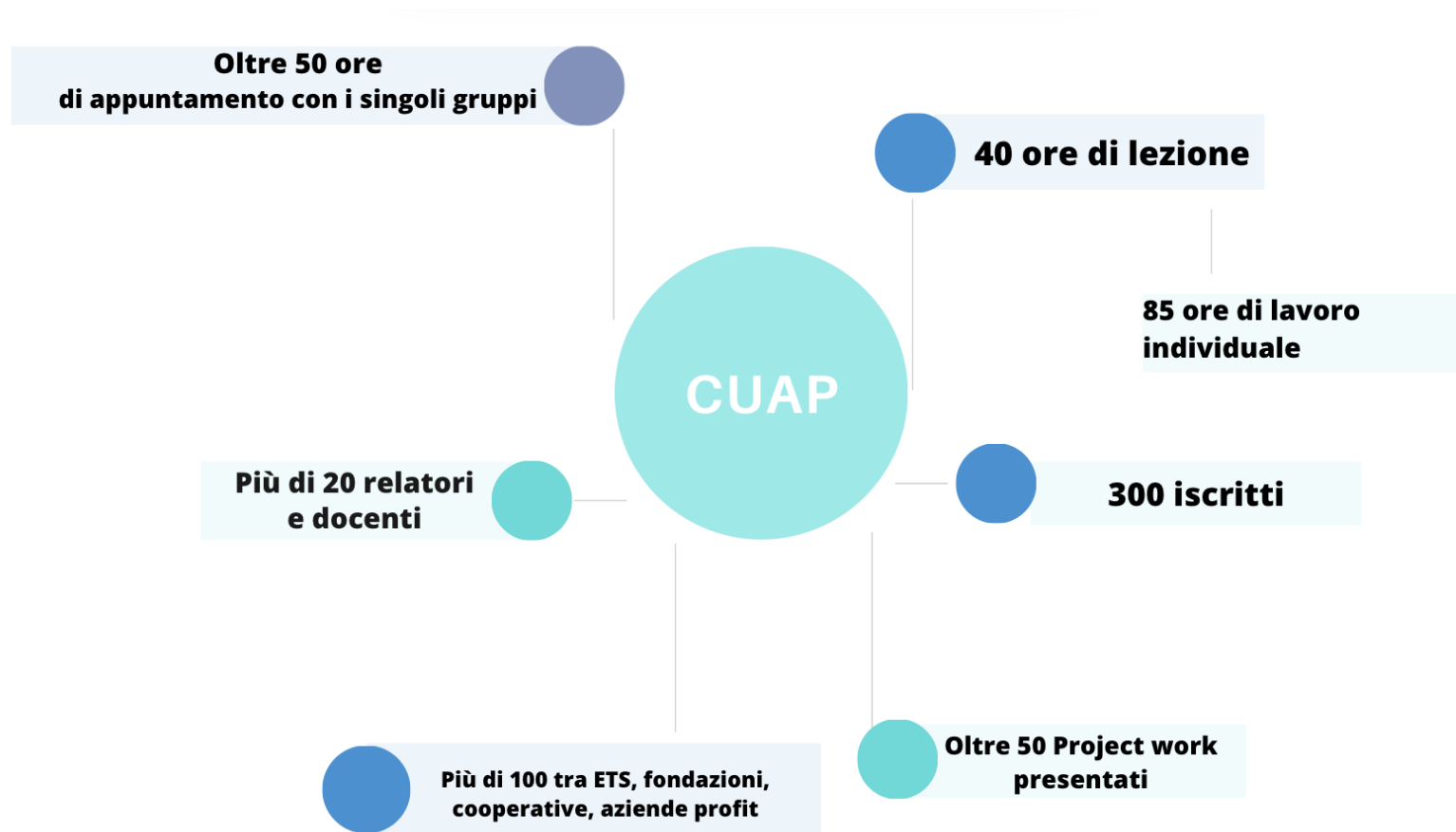
Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore



Il **CUAP - Valutazione d'impatto sociale** mira a potenziare le conoscenze e le competenze nel campo della valutazione dell'impatto sociale, fornendo strumenti teorici e pratici per l'identificazione di strategie di Impact Management e la loro misurazione



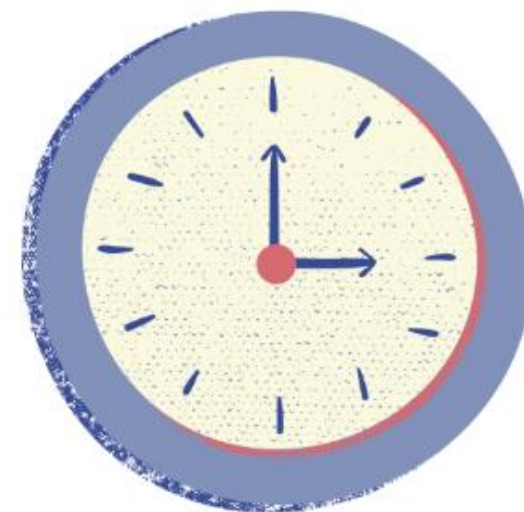
Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore

Durata:

Il corso è composto da 125 ore totali, tra lezioni d’aula frontali, pratico-laboratoriali e lo svolgimento di un project work, così suddivise:

- 40 ore di formazione d'aula
- 85 ore di formazione individuale/lavoro di gruppo



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore



Corpo docente:

Docenti esperti in materia provenienti dal Dipartimento di Management “Valter Cantino” di UniTo, Politecnico di Milano - Tiresia, Torino Social Impact e Cottino Social Impact Campus hanno messo a disposizione dei discenti le loro competenze teoriche e casi studio applicativi. Sono, inoltre, intervenuti rappresentanti del mondo del Terzo Settore e Commercialisti per completare il quadro multidisciplinare.



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore

Come:

Attraverso un approccio didattico online, ibrido e altamente innovativo, il corso fonde approcci teorici e pratici volti all’identificazione delle strategie di Impact Management e alla loro misurazione.

Un **project work** finale completa la condivisione dell’apprendimento tra i partecipanti stessi.



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore



Doppia certificazione:

A seguito del completamento del corso e superamento dell'esame finale, vengono rilasciati:

- Da parte di **CEPAS**, la certificazione delle competenze come "Valutatore d'impatto" e l'iscrizione nell'apposito registro nazionale.
- Da parte di **BESTR**, l'Open Badge, un certificato digitale basato su Blockcerts, sempre verificabile senza necessità di interpellare l'organizzazione che lo ha emesso.



Il Corso Universitario di Aggiornamento Professionale “Valutazione d’impatto sociale”

un laboratorio tra università, impresa e terzo settore



Settima Edizione:

- Apertura pre-iscrizioni: Novembre 2025
- Apertura iscrizioni: Dicembre 2025
- Inizio Corso: Febbraio 2026
- Fine Corso: Maggio 2026

Per informazioni: socialimpact.management@unito.it



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

Corso Universitario di Aggiornamento Professionale in Valutazione d’Impatto Sociale A.A. 2024-2025
Università di Torino - Dipartimento di Management



“Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

Presentazione del 9 maggio 2025

Tutor:

*Bassano Federica (UNITO),
Prandi Alessandro (Vol.To)*

Team di progetto:

*Antonioni Isabella, Gallicchio Pietro,
Rossetto Gabriele, Rossi Vittoria,
Testa Irene, Verutti Elisa*



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza



Il gruppo ha studiato un progetto che rappresenta un piccolo ecosistema di collaborazione: un’azienda, un’associazione e un ente di supporto che imparano insieme a misurare l’impatto



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

FASE 1: Raccolta dati

INTERVISTE
SEMI-STRUTTURATE
E QUESTIONARI



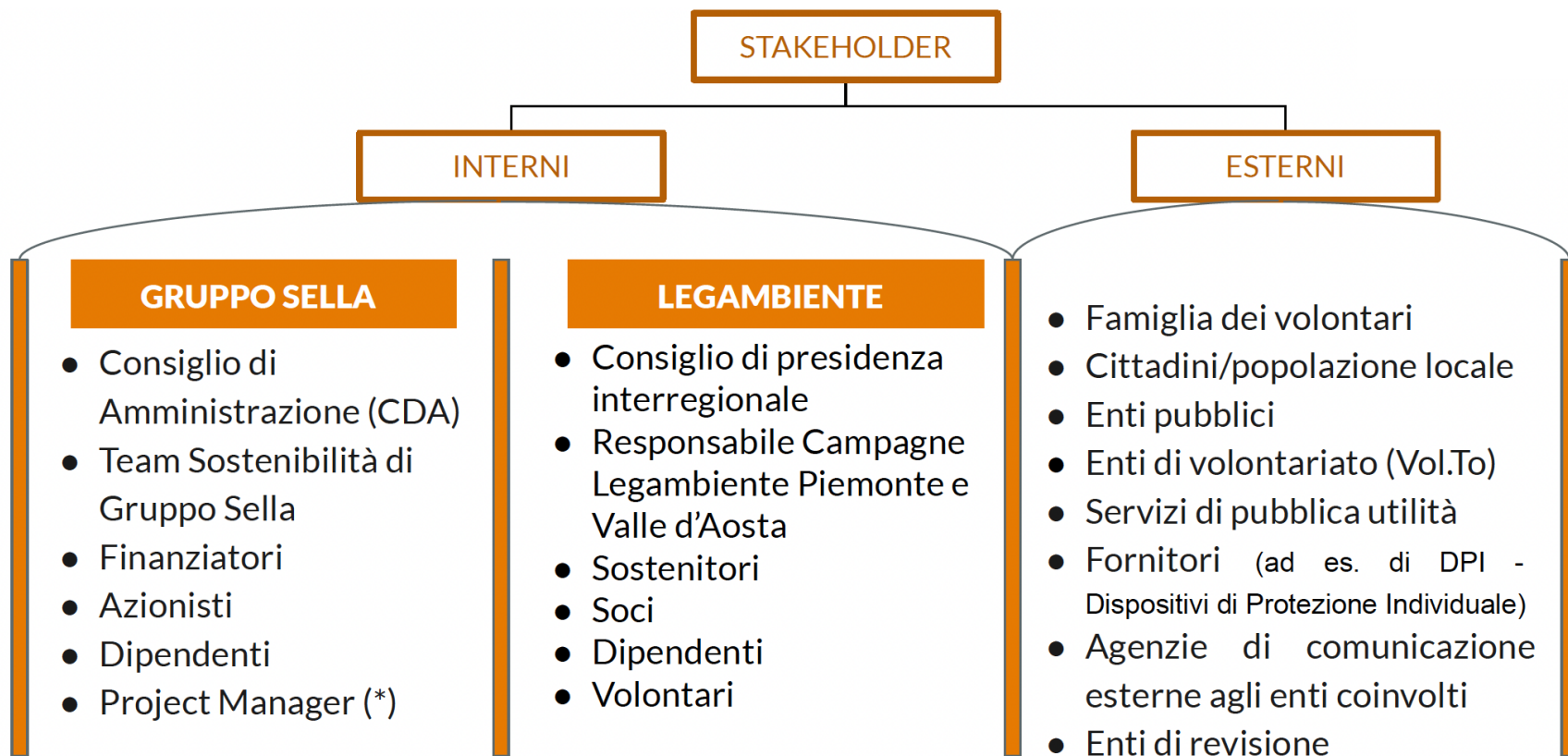
con i responsabili di progetto per valutare:

- obiettivi principali da raggiungere;
- principali benefici e competenze aziendali rafforzate per i dipendenti;
- risorse (in termini di n. giorni dedicati, risorse umane, risorse finanziarie) dedicate al progetto;
- indicatori da utilizzare per la valutazione d’impatto.



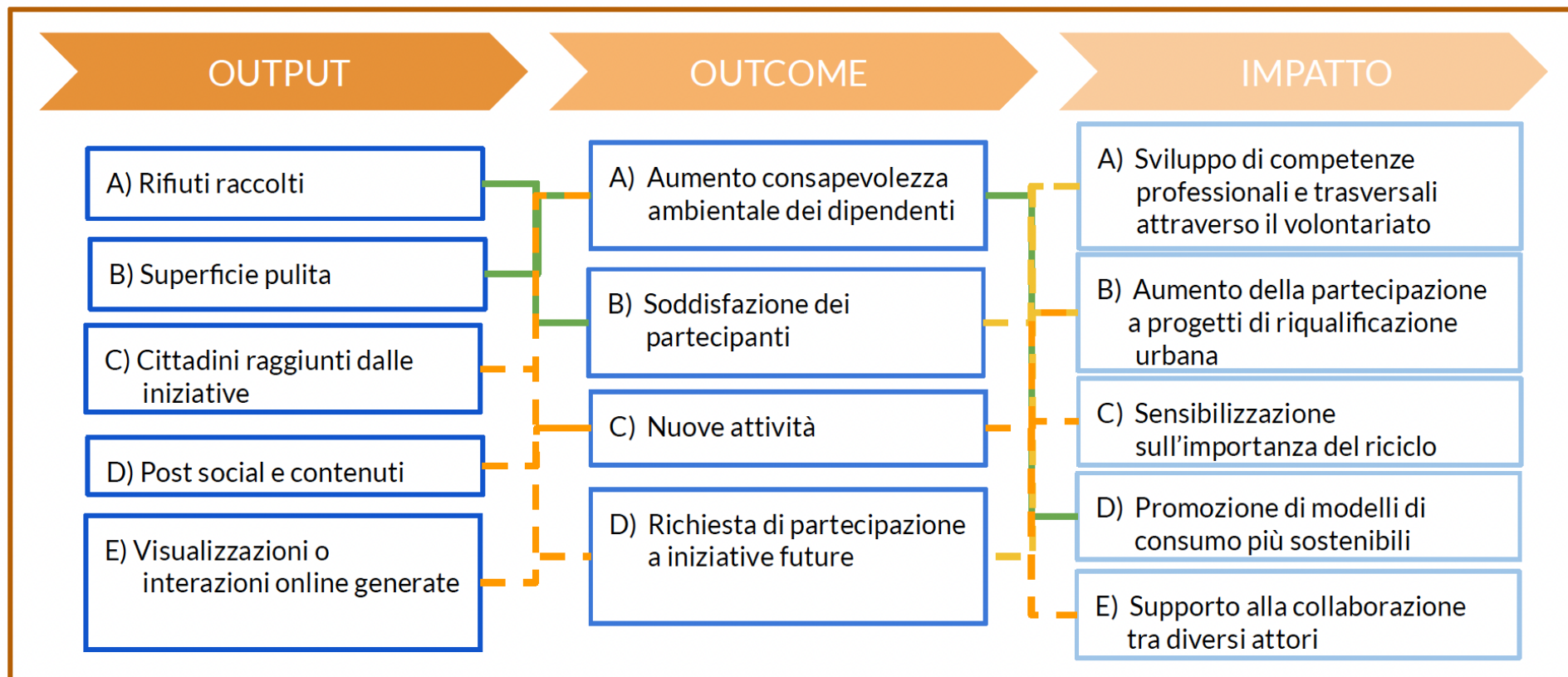
Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

FASE 2: Mappatura degli stakeholder



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

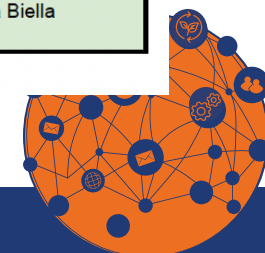
FASE 3: Teoria del Cambiamento



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

I numeri che raccontano l’impatto

FASE DELLA TOC	CORRELAZIONE CON CATENA DEL VALORE	OBIETTIVO DI MISURAZIONE	KPI INDIVIDUATI (cosa - come)	2022	2023	2024
OUTPUT	A,B	Misurare il livello di adesione interna	Numero di volontari aziendali coinvolti	400 persone di cui 100 (Biella)	600 persone di cui 200 (Biella)	700 persone di cui 200 (Biella)
	A,B,C	Estensione del progetto	Numero di giornate/eventi	1	1	1
	C,D	Condivisione da parte dei dipendenti volontari	Numero di familiari e terzi coinvolti	Dati non disponibili	Dati non disponibili	Dati non disponibili
	A,B	Quantificare l'impegno di tempo dedicato	Ore totali dedicate alle attività (*8H/giorno ipotesi)	3200*	4800*	5600*
	A,B	Condivisione volontari e personale Legambiente	Numero di volontari Legambiente	Dati non disponibili	Dati non disponibili	Dati non disponibili
	A	Misurare l'impatto diretto in termini di rimozione rifiuti	Kg di rifiuti raccolti	quasi 800 Kg di rifiuti di cui 500 kg di indifferenziato, 200 kg differenziabili (tra plastica, vetro e carta) e 15 kg di mozziconi di sigarette 100 Kg a Biella	oltre 600 kg di rifiuti di cui 375 Kg di indifferenziato, 230 Kg differenziabili (tra plastica, vetro, carta e metallo) e 5 kg di mozziconi di sigarette 150 kg a Biella	oltre 520 kg di rifiuti, tra cui plastica, vetro, carta, metallo e rifiuti indifferenziati, e quasi 15 kg di mozziconi di sigarette (manca il dato disaggregato sulla tipologia di rifiuti) 160 kg solo a Biella



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

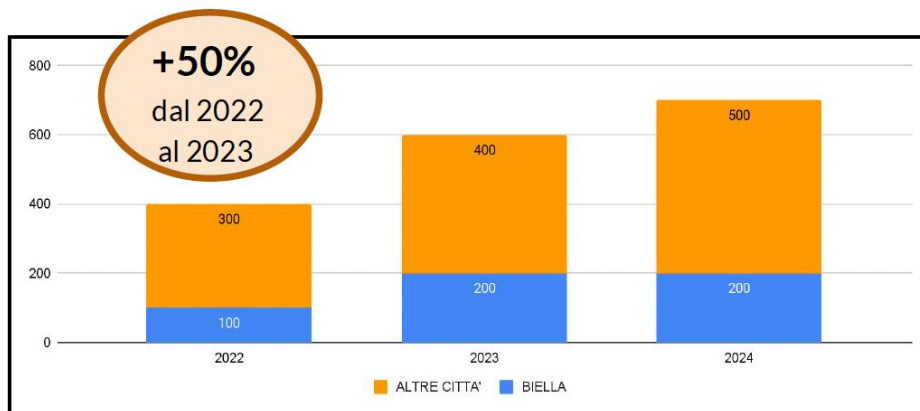
I numeri che raccontano l’impatto

FASE DELLA TOC	CORRELAZIONE CON CATENA DEL VALORE	OBIETTIVO DI MISURAZIONE	KPI INDIVIDUATI (cosa - come)	2022	2023	2024
	A,B,C	Numero di Comuni - Numero Sedi del Gruppo Sella	Numero di Comuni - Sedi aderenti* *(in ogni comune dove è stata effettuata l'attività è presente una sede del Gruppo)	/ Biella, Torino, Milano, Roma, Napoli, Lecce Palermo / / / / (7 Sedi)	Bari Biella, Torino, Milano, Roma, Napoli, /, Palermo Verona Bologna / / (9 Sedi)	/ Biella, Torino, Milano, Roma, Napoli Lecce Palermo / / Genova Modena (9 Sedi)
OUTPUT	B	Valutare l'estensione fisica dell'intervento	Superficie pulita (es. m² di parco bonificato)	Dato non disponibile	Dato non disponibile	Dato non disponibile
	B,C	Tipologia di area scelta	Parco naturale - Parco cittadino - altro	Biella: area circostante la sede del Gruppo (Piazza Gaudenzio Sella) (non è disponibile la tipologia di area di intervento e non per tutte le città)	Biella: area circostante la sede del Gruppo (Piazza Gaudenzio Sella e giardino Vittorio Emanuele II) (non è disponibile la tipologia di area di intervento e non per tutte le città)	Biella : giardini Zumaglini; Parco Alpini d'Italia; Giardino Vittorio Emanuele II; Parco Giardini Atleti Olimpici e Azzurri d'Italia a Chiavazza (non è disponibile la tipologia di area di intervento e non per tutte le città)
	D	Quantificare l'attività di comunicazione	Post social e contenuti creati	Dato non disponibile	Dato non disponibile	Dato non disponibile
	E	Valutare l'engagement online	Visualizzazioni o interazioni online generate dall'iniziativa	Dato non disponibile	Dato non disponibile	Dato non disponibile

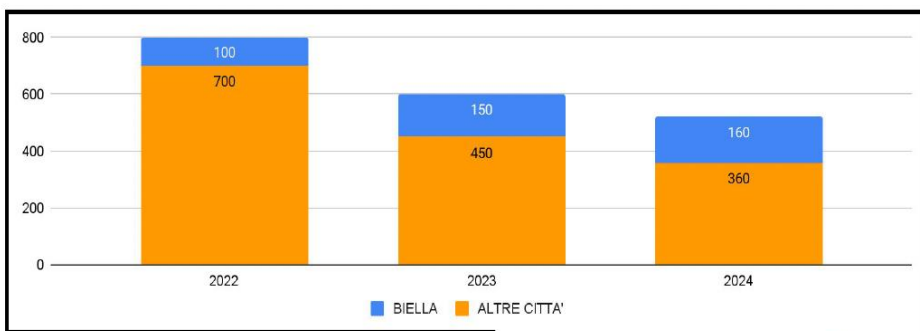


Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

I numeri che raccontano l’impatto

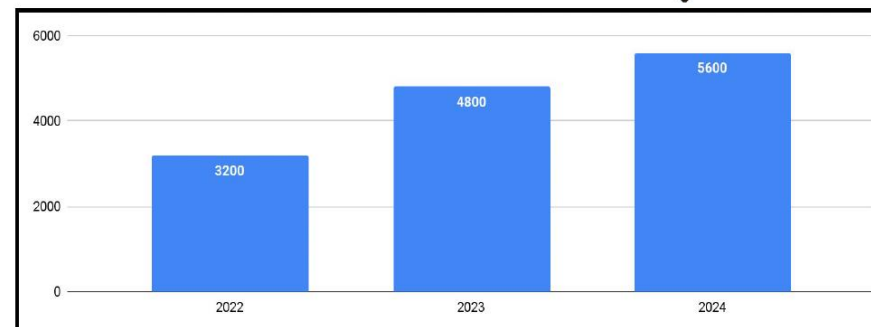


N. di volontari coinvolti e suddivisi per area geografica



Quantità Kg di rifiuti raccolti per anno

Il n. di volontari aziendali coinvolti nell’iniziativa è aumentato negli anni, portando a un incremento delle ore di attività svolte ogni anno.



Ore totali di attività per anno

La quantità di chili di rifiuti raccolti per anno, al contrario, è diminuita negli anni.



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

Gli impatti osservati

RISULTATI RAGGIUNTI

- **per il gruppo Sella:** ha migliorato l’immagine dell’azienda, rafforzando la percezione della stessa come attore socialmente responsabile, e ha contribuito a creare un ambiente di lavoro più positivo e coeso;
- **per i dipendenti volontari:** ha favorito lo sviluppo di competenze trasversali, aumentando la motivazione e il senso di appartenenza all’azienda, e ha promosso una maggiore consapevolezza ambientale;
- **per Legambiente:** ha permesso di realizzare attività di sensibilizzazione e tutela ambientale con un maggiore coinvolgimento della comunità e di valorizzare le competenze dei volontari;
- **per la comunità tutta:** ha contribuito al miglioramento della qualità della vita dei cittadini e all’accrescimento di una maggiore cura del territorio.



Il project work “Lega-Sella”: l’impatto sociale del volontariato di competenza

Le criticità emerse

Si raccomanda di raccogliere in modo più puntuale i dati necessari a effettuare una valutazione in termini di outcome ed impatto, a titolo esemplificativo:

FASE DELLA TOC	INDICATORI DA RILEVARE PROPOSTI
OUTPUT	• numero di familiari e di terzi coinvolti nell’iniziativa (output);.
OUTCOME	• comunicazione (numero di post, piattaforme social utilizzate, contenuti creati, visualizzazioni e interazioni online); • numero di eventuali spunti e segnalazioni di iniziative integrative del progetto, emerse spontaneamente dai dipendenti
IMPATTO	• adozione di comportamenti eco-responsabili tra i dipendenti; • analisi dati Valutazione stress lavoro correlato.



Grazie per l'attenzione

**Per info e contatti:
paolo.biancone@unito.it
socialimpact.management@unito.it**





LIDIA BARBERIS
Unione Industriali Torino
Tavolo DE&I

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

GLI INIZI NEL 2021

La diversità è un fatto, l'inclusione è un atto

VISION: Una voce per una società inclusiva e sostenibile

MISSION: Creare sul territorio una cultura inclusiva grazie alla quale le imprese associate si sentano rappresentate, valorizzate, sostenute, attraverso progettualità di piani di azione concreti, rispettosi dei diversi bisogni e delle specifiche realtà

L'IMPATTO DELLA DE&I SULLE NOSTRE AZIENDE: ruolo delle aziende nel panorama sociale odierno e responsabilità morale; rilevanza della DE&I come fattore incidente sulle performance d'impresa; importanza della condivisione interaziendale delle best practice

GLI STRUMENTI: Informazione, Formazione, Cultura



UNA NUOVA IDEA: LA DIVERSITÀ COME VALORE

Riflessioni e azioni

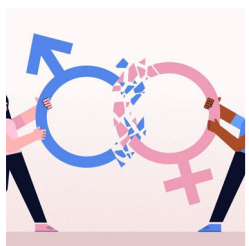
GRUPPI DI LAVORO

- Formazione
- Dati, ricerche e sinergie
- Best Practice
- Rapporti con ETS



2024-2025

Formazione



Parità di genere

CERTIFICAZIONE

- UI nel 2023
- Corsi Skillab
- Supporto alle aziende
- Convenzioni



Linguaggio inclusivo

PILLOLE

- Disabilità
- Genere
- Nuove parole



2024-2025

Dati, Ricerche e sinergie



Indagini

- Parità di genere
- Benessere dei dipendenti
- Dinamiche intergenerazionali
- Disabilità
- Proposte



Pari Opportunità

- Partnership con Sodalitas
- Firma della carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro



2024-2025

Best Practice



#Uguaglianza

- Volontariato d'impresa
- Parità di genere
- Contrasto alla violenza
- Accessibilità
- Assunzione profughi
- Assunzione disabili



#SaluteBenessere

- Psicologo
- Sostegno alla famiglia
- Benessere
- Salute mentale
- Salute fisica
- Convenzioni



#VitaALavoro

- Conciliazione vita/lavoro
- Benefit
- Settimana corta
- Analisi people experience
- Sportello fiscale



2024-2025

Confronto con ETS



Contatti

- Creazione di «ponti»
- Sviluppo sinergie (es. TOXD o Sodalitas)
- Nuove opportunità di business
- Polizia locale



Sperimentazione

- coltivAbile
- Economia civile
- Talent retention
- Valutazione Impatto
- Creazione nuovi «modelli sociali»



Esperienze

- Sensoriali (cena al buio)
- Aziendali
- Team building



NEL PROSSIMO FUTURO

Temi e progetti

- Confronto costante con le aziende
- Volontariato d'impresa: un'opportunità?
- Evoluzione del ruolo UI





Grazie per l'attenzione!

CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

LIDIA BARBERIS
Unione Industriali Torino
Tavolo DE&I
l.barberis@ui.torino.it

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



VOL.TO
VOLONTARIATO
TORINO ETS



DM DIPARTIMENTO DI
MANAGEMENT
VALTER CANTINO



CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

FEDERICO MAGGIORA
Fondazione Accademia
Maurizio Maggiora ETS

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

LA FONDAZIONE

In sintesi



Una **vera e propria BOUTIQUE**
capace di intercettare,
riconoscere, codificare,
sviluppare, rendere fattivi e far
evolvere **nuovi paradigmi**
trasformativi non mainstream in
grado di generare innovazione
sociale



LA FONDAZIONE

Linee strategiche e ambiti d'intervento

Principali linee strategiche

Trasformazione	Contaminazione	Palestre
▪ Supportare e valorizzare il «Nuovo Terzo Settore che avanza» e i «nuovi innovatori sociali» nella codifica di nuovi paradigmi di sviluppo di modelli e/o processi trasformativi in ambito welfare ed economia sociale	▪ Supportare e valorizzare forme di contaminazione fra «Terzo Settore e imprese» in chiave di welfare ibrido e/o comunitario, di multiculturalità e di inclusività	▪ Supportare e valorizzare forme di complessità sociale come «palestre», anche di competenza, che allenano all'innovazione sociale e favoriscano la nascita e lo sviluppo di nuove reti e/o ecosistemi

Ambiti di intervento

- Sviluppo e consolidamento di modelli di infrastrutture sociali e/o di standard codificati per la creazione di reti trasversali a valore sociale
- Utilizzo di metodi di innovazione sociale in chiave «sandbox» e la creazione di Lab di codifica organizzati in Studio tematici e/o Comunità di pratica
- Codifica e sviluppo di metodi e di forme di accompagnamento (es. coaching, mentoring, ecc.) per la creazione di competenze nonché innovazione delle esistenti
- Sviluppo di attività di consapevolezza (awareness) e di advocacy



DA DOVE SIAMO PARTITI

Diffusione in Italia del volontariato d'impresa

	Attualmente non viene data la possibilità ai dipendenti di fare volontaria- to durante l'o- rario di lavoro e non abbiamo programmato di farlo in futuro	Ancora non viene fatto, ma siamo interes- sati a farlo in futuro	La policy azien- dale consente ai dipendenti la possibilità di fare volontariato durante l'orario di lavoro	Totale
<i>CLASSE DIMENSIONALE</i>				
50-249 dipendenti	34.050	12.110	2.110	48.270
250-499 dipendenti	7.530	3.330	770	11.630
500 dipendenti e oltre	14.880	5.880	1.210	21.970

Fonte: Unioncamere, Sistema Informativo Excelsior, 2023



Fondazione Terzjus ETS – Riconoscere il volontariato di competenza. Analisi e strategie per valorizzare una pratica sociale emergente, 2024 – Campione di circa 82 mila imprese a livello nazionale



CI SIAMO CONCENTRATI SU...

Volontariato di Competenza come "Palestra"

Le **esperienze nel Terzo Settore** rappresentano una **"palestra"** per l'acquisizione di soft skill necessarie ad affrontare contesti di lavoro complessi

Allenano la spinta alla progettualità, l'apprendimento permanente nonché sviluppano resilienza individuale, organizzativa e comunitaria

Integrate alle competenze tecnico-specialistiche, **rafforzano profili e ruoli professionali**



Prezioso modello di "Service Learning"

Service (cittadinanza attiva, azioni solidali, volontariato...) + **Learning** (acquisizione di competenze professionali, metodologiche, sociali...) per lo sviluppo di conoscenze e di competenze utili al mondo del lavoro

Vengono:

- **messe alla prova**, in contesti reali, abilità e competenze
- **interiorizzati importanti valori** (giustizia, legalità, uguaglianza, inclusione, rispetto e cura per l'ambiente, ecc.)
- **sviluppati comportamenti pro sociali** (l'aiuto, il servizio, la condivisione, l'empatia, il prendersi cura dell'altro, la solidarietà)
- **affrontate questioni reali e incluse attività riflessive**
- **coinvolte le persone** nei processi di progettazione, implementazione e valutazione delle attività
- **svilupate partnership collaborative** con componenti della comunità



CI SIAMO CONFRONTATI CON GLI eTs

Principali loro bisogni

Cosa chiedono gli eTs alle aziende ()*

- **Attivazione** da parte delle aziende di **programmi non sporadici, anche pluriennali**, con budget dedicati e con una disponibilità di ore più ampia da parte dei dipendenti-volontari
- **Co-progettazione dei programmi** così da permettere alle aziende e agli enti del Terzo settore di condividere punti di vista ed esigenze
- **Accrescimento della cultura del volontariato** all'interno delle aziende e maggiore consapevolezza, motivazione e preparazione da parte dei dipendenti prima e durante le attività di volontariato
- **Interfaccia aziendali che sappiano dialogare e relazionarsi con gli enti del Terzo settore** (referente aziendale ideale: persona in già in possesso di un interesse «vero» verso la causa, il bene comune e il programma di volontariato e, allo stesso tempo, che abbia l'autorità per prendere decisioni)
- **Sviluppo con l'azienda di relazioni a lungo termine** che diano continuità e qualità all'attività di volontariato

Principali risultati delle nostre interviste

- **Quanto ci costa «l'on boarding» dei volontari**: scarsa conoscenza delle dinamiche operative delle organizzazioni nonprofit da parte dei «nuovi volontari» e necessità di periodi lunghi per la loro attivazione
- **«non tutti i dipendenti sono portati per il volontariato di competenza»**: necessità di orientare e/o individuare persone che non traslino gli «approcci aziendali» nelle dinamiche di volontariato
- **«il volontariato di competenza è un modo per co-progettare con le aziende»**
- **«il volontariato è una cosa seria»**: «noi offriamo dei servizi di qualità ai nostri beneficiari»

(*) Fondazione Terzjus ETS – Riconoscere il volontariato di competenza. Analisi e strategie per valorizzare una pratica sociale emergente, 2024



ABBIAMO INDIVIDUATO UN TARGET...

Chiave per la crescita e lo sviluppo del Terzo settore

Dipendenti di età uguale e/o superiore ai 60 anni in procinto di conclusione della propria esperienza lavorativa interessati a valorizzare in chiave di «service learning sociale» il patrimonio di competenza e di esperienza maturato nel corso del percorso professionale



ABBIAMO POI CODIFICATO IL...

Social Mentoring

Mentoring = relazione di apprendimento, che comporta la condivisione di competenze, conoscenze e abilità tra Mentor e Mentee attraverso conversazioni per lo sviluppo, condivisione di esperienze e modellazione di ruolo. La relazione può riguardare un'ampia varietà di contesti e si concretizza in un partenariato bi-direzionale inclusivo orientato ad un mutuo apprendimento che valorizza le differenze...» (EMCC 2020)



Social Mentoring = Mentoring + volontariato di competenza come innovazione per:

- Valorizzare il **management over 60 delle aziende**
- Promuovere il **volontariato di competenza** all'interno delle aziende
- **Co-progettare** i relativi programmi
- **Innovare ed efficientare** i servizi degli enti del Terzo settore



ABBIAMO SVILUPPATO UN MODELLO SPERIMENTALE...

In partnership con



Sito web
www.accademiamm.it



Sito web
www.goforbenefit.com

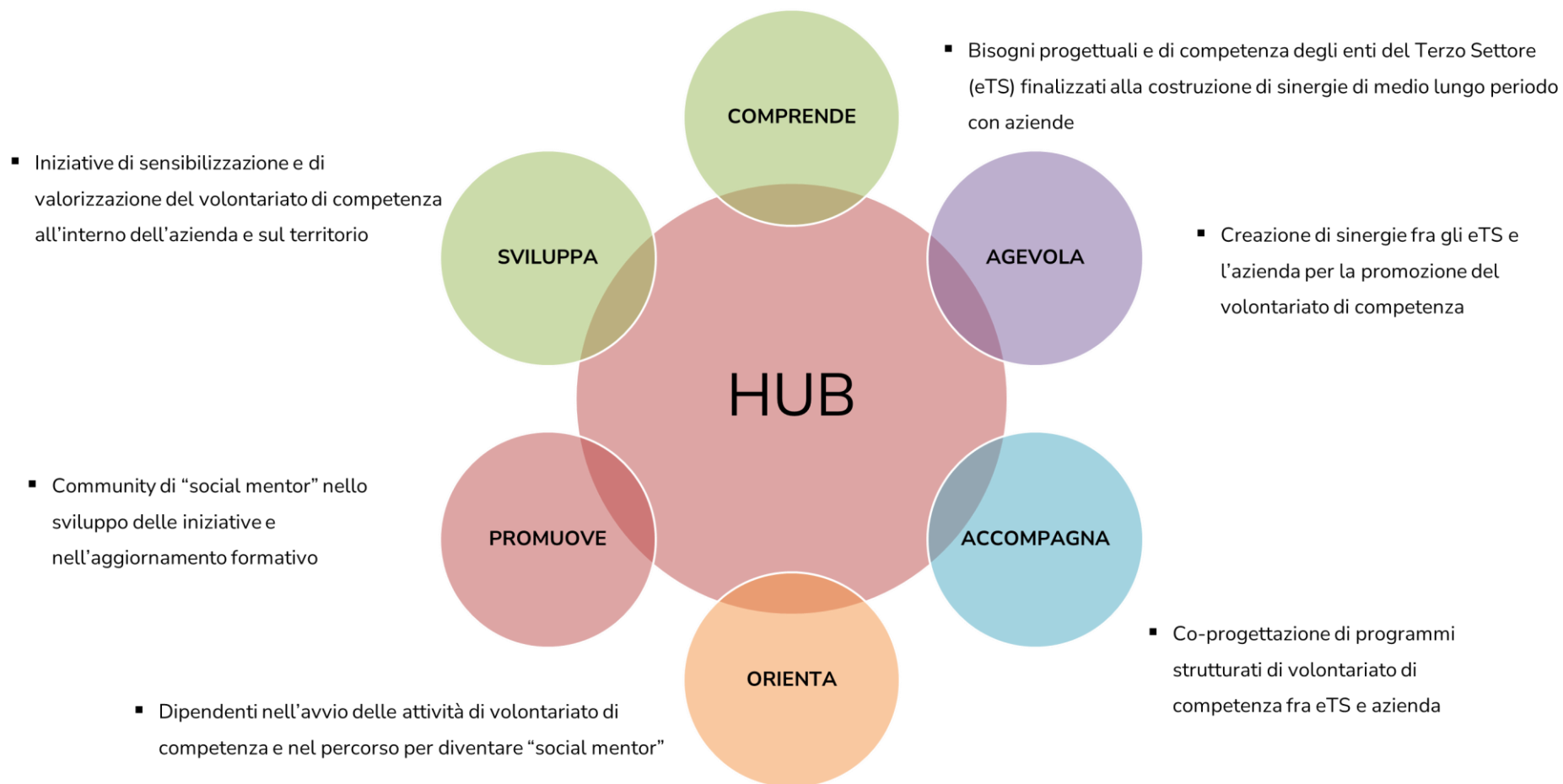


Sito web
www.humanage.it



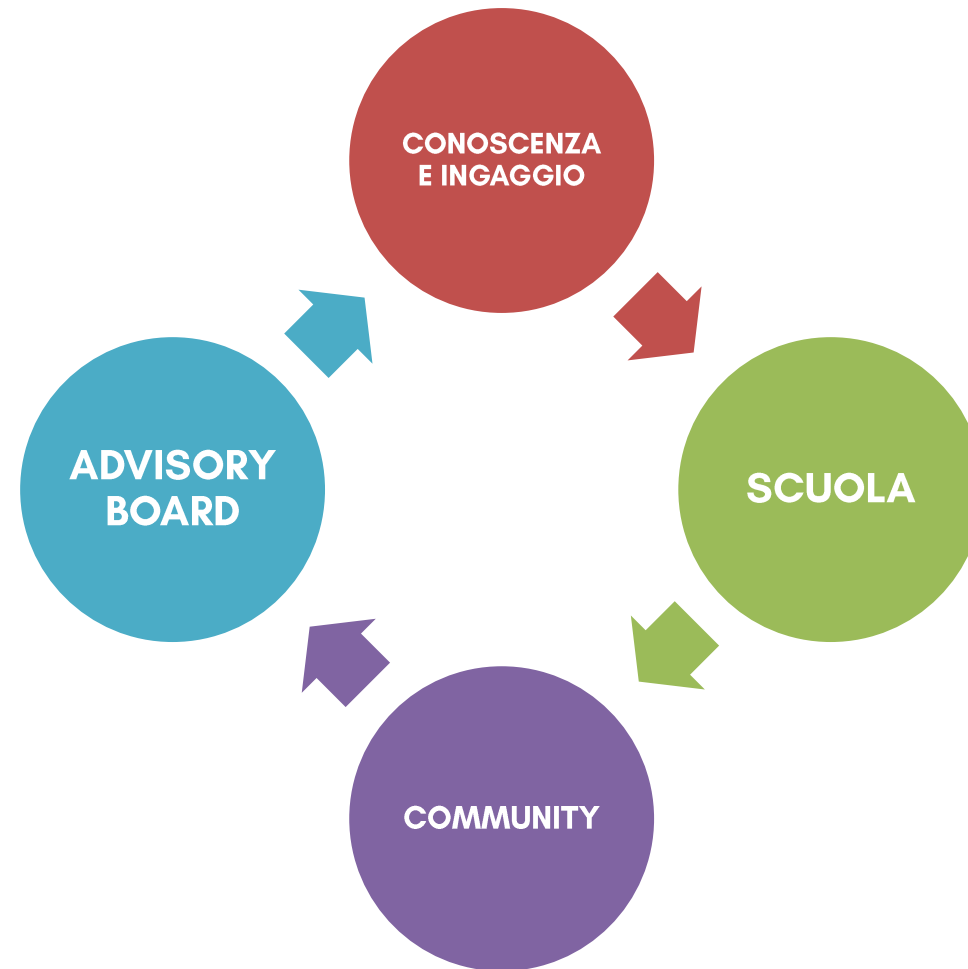
SOCIAL MENTORING HUB...

Approccio sistemico incentrato sulle competenze dei social mentor



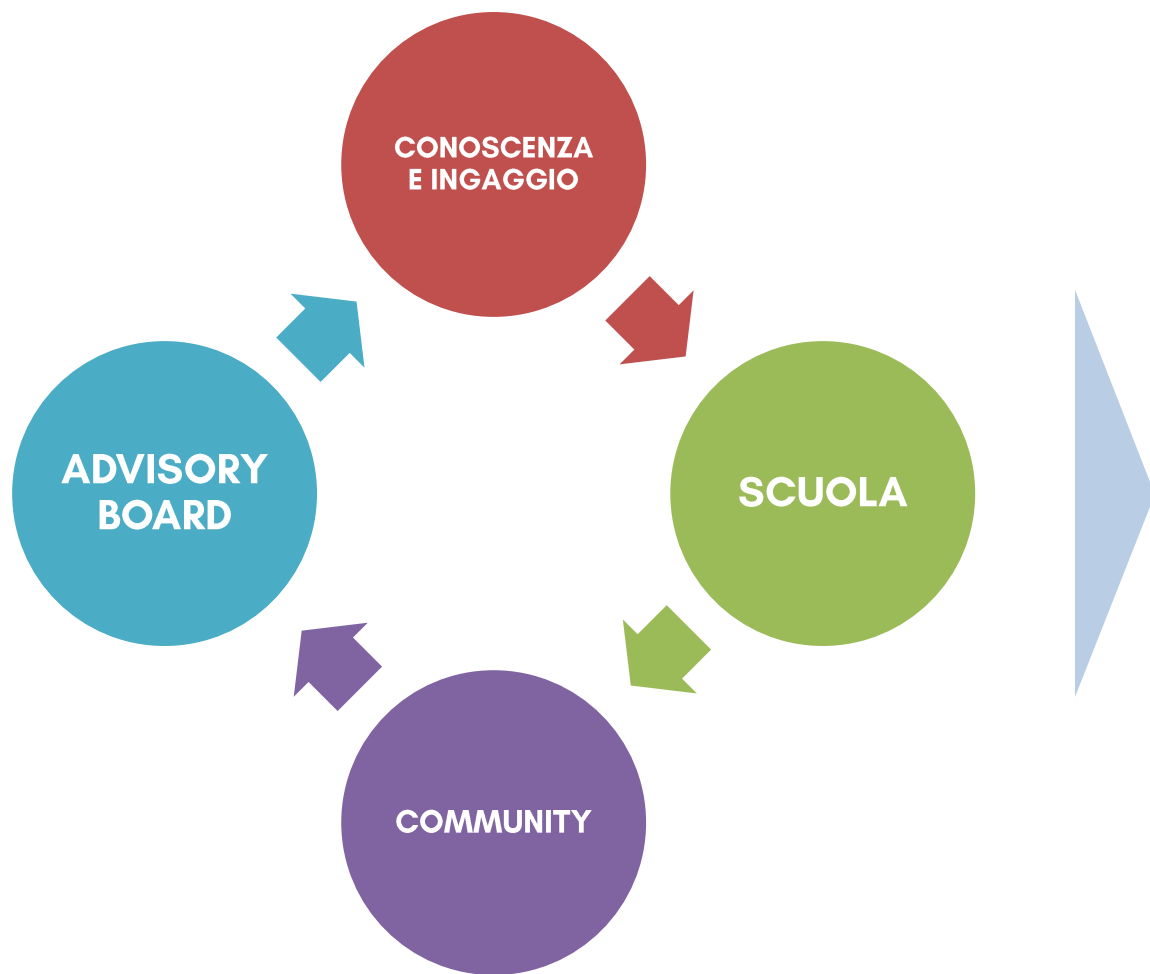
SOCIAL MENTORING HUB...

Struttura "SU MISURA" integrata e sperimentale



SOCIAL MENTORING HUB...

Valore aggiunto per le aziende

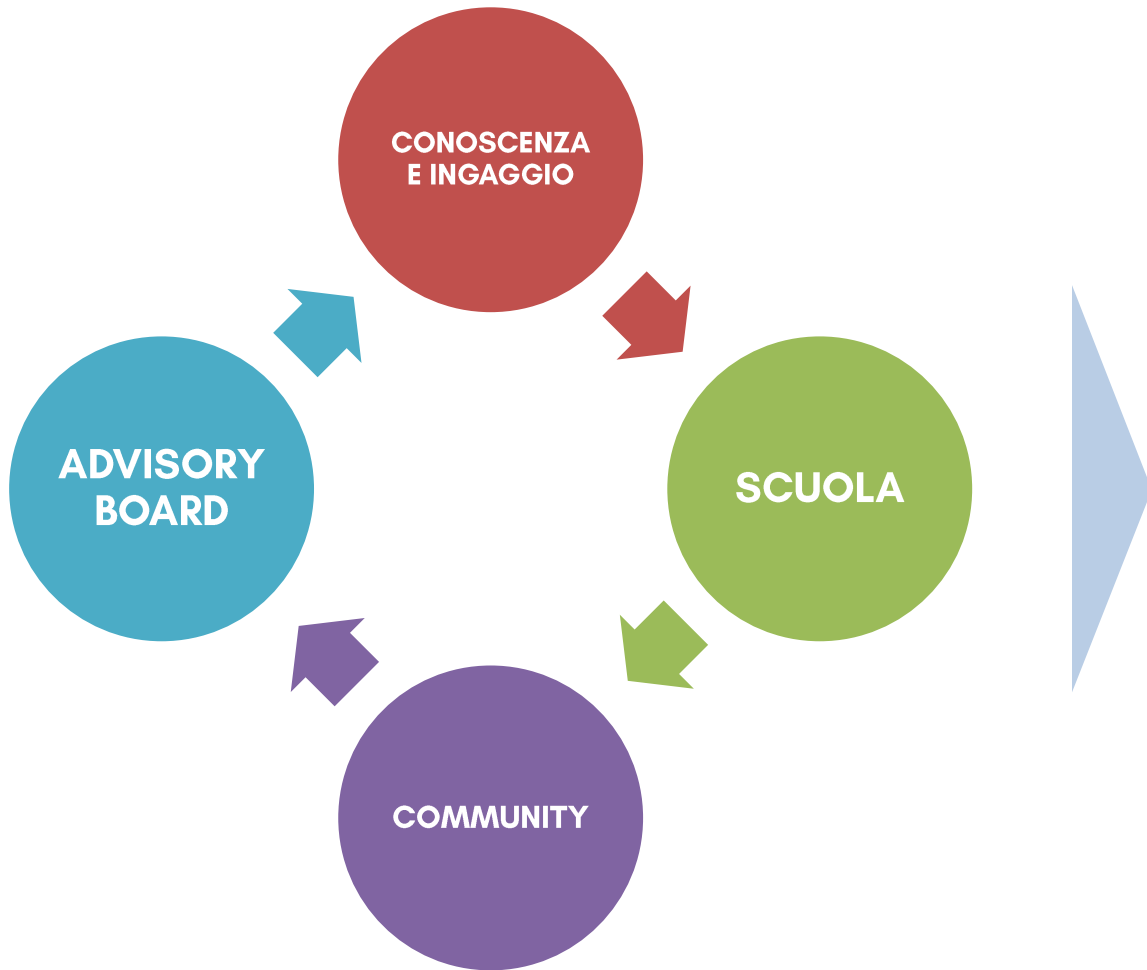


- Valorizza le capacità di farsi carico dei bisogni delle persone o dei territori e di co-progettare con gli enti del Terzo settore
- Accresce il valore del paradigma «Sociale» in chiave CSR, soprattutto in ambito funzione HR
- Innova e valorizza i modelli di gestione dell'inclusione e di welfare aziendale
- Rafforza il posizionamento in chiave «impact» e dei modelli di stakeholder engagement
- Migliora il clima aziendale



SOCIAL MENTORING HUB...

Valore aggiunto per i dipendenti over 60



- Messa in evidenza, riconoscimento e valorizzazione delle competenze sviluppate attraverso l'intero percorso professionale
- Conoscenza a 360° della persona, anche delle sue competenze tecniche, abilità, predisposizioni e caratteristiche più soft non solo degli aspetti collegati alla performance
- Aumento della motivazione
- Acquisizione di maggiore sicurezza nella gestione delle dinamiche di gruppo
- Miglioramento della capacità di collaborazione e di coesione all'interno team aziendale
- Valorizzazione del concetto del «give back» all'interno delle policy aziendali



SOCIAL MENTORING HUB...

Valore aggiunto soprattutto per gli enti del Terzo settore

Punti di forza	Punti di debolezza
Contribuisce alla raccolta fondi. Rafforza il legame con le aziende. Abilita lo scambio di competenze. Occasione di connettersi con nuovi volontari anche dopo i programmi. Risolve problemi reali dell'ente.	Reticenza delle aziende ad allocare budget. Scarsa partecipazione dei dipendenti. Differenze di sensibilità tra le organizzazioni. Difficoltà organizzative nell'implementazione dei programmi. Reticenza interna all'organizzazione di terzo settore nei confronti del volontariato aziendale.
Opportunità	Minacce
Aumento dell'interesse delle aziende. Maggiore coinvolgimento dei dipendenti. Potenziale per il peopleraising. Crescita generale del volontariato di impresa come strumento di ingaggio. Cambiamenti normativi che influenzano il Terzo Settore.	Mancanza di budget aziendale. Difficoltà nella progettazione delle iniziative. Sfide organizzative durante la gestione operativa. Limitate risorse per organizzare e sviluppare il volontariato di competenza. Cambiamenti economici o politici che influenzano il Terzo Settore.

Fondazione Terzjus ETS – Riconoscere il volontariato di competenza. Analisi e strategie per valorizzare una pratica sociale emergente, 2024



ABBIAMO AVVIATO UNA SPERIMENTAZIONE...

Partendo dal confronto con le aziende

SENSIBILIZZAZIONE

Più di 30 fra aziende corporate e/o loro fondazioni aziendali attive su territorio nazionale, operanti in differenti settori (es. banche, assicurazioni, servizi, digitale, consulenza, ecc.)

CONFRONTI

Organizzate più di 10 call di confronto e di approfondimento con HR manager delle aziende sensibilizzate e/o con responsabili delle relative fondazioni aziendali

CO-PROGETTAZIONE

Avviata 1 attività di co-progettazione del modello



COSA E' EMERSO DAL CONFRONTO CON LE AZIENDE

Principali punti sui quali riflettere

- 
- Scarso interesse a realizzare azioni di sistema in ambito volontariato aziendale e, soprattutto, di competenza
 - Assenza di budget dedicati allo sviluppo di progetti specifici e/o di modelli interni
 - Poche ore riconosciute al dipendente per l'attività di volontariato (max 8 o 10 ore)
 - Scarso interesse a sviluppare sinergie con enti del Terzo settore locali e/o del territorio
 - Scarso interesse a formare preventivamente i dipendenti all'attività di volontariato e/o orientare loro alla conoscenza del Terzo settore (onere lasciato agli enti partner o a brevi eventi di ingaggio)
 - Tempi lunghi di valutazione e/o di attivazione delle partnership e di avvio delle iniziative
 - Assenza di valorizzazione «in chiave HR» dell'esperienza di volontariato realizzata dal dipendente

- 
- Forte interesse a realizzare «progetti spot» di volontariato aziendale
 - Interesse a sviluppare iniziative ai fini CSRD e/o per altre tipi di rendicontazione di sostenibilità
 - Interesse a creare sinergie solo con enti del Terzo settore a elevata reputazione e con operatività interregionale e/o nazionale
 - Focus su facilitazione dell'attività di matching fra «dipendente ed ente» ai fini di riduzione degli oneri interni
 - Interesse a un coinvolgimento ampio del bacino di dipendenti



PERTANTO, CI SIAMO POSTI...



I tempi sono maturi?

...affinché le aziende considerino il volontariato di competenza come parte integrante della loro responsabilità sociale e non tanto come azione finalizzata alla rendicontazione di sostenibilità?

Le aziende sono pronte?

...a cogliere le opportunità offerte dal volontariato di competenza e/o a far emergere, valutare e diffondere l'impatto sociale generato sul territorio da tale pratica?





VOL.TO
VOLONTARIATO
TORINO ETS



DM DIPARTIMENTO DI
MANAGEMENT
VALTER CANTINO



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

CON IL CONTRIBUTO



Camera
di commercio
Torino

FEDERICO MAGGIORA
Fondazione Accademia
Maurizio Maggiora ETS
f.maggiora@accademiamm.it

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