

Documento di Proposta Partecipata (DocPP)

Titolo del processo

IMPRESA PARTECIP.A La partecipazione delle imprese a una nuova cultura della Responsabilità Sociale

Responsabile del processo e curatore del testo

Techne Scarl Forlì Cesena

Ente titolare della decisione

UNIONE RUBICONE E MARE

Data di redazione e approvazione da parte del Tavolo di negoziazione

La proposta è stata condivisa e validata dal Tavolo di negoziazione nell'incontro del 16 marzo 2021

Aderenti al "Accordo Formale" preventivo alla candidatura del Progetto

Provincia di Forlì Cesena

Camera di Commercio della Romagna Forlì-Cesena e Rimini

Confindustria Forlì-Cesena

CNA Forlì-Cesena

Confcommercio

Confcooperative Forlì-Cesena

ANCE Forlì-Cesena

Legacoop Romagna

AGCI Emilia Romagna

Confartigianato Federimpresa Cesena

Confesercenti Comprensoriale Cesena

ASP del Rubicone

Aderenti al Tavolo di Negoziazione

Emanuele Monaci	AGCI Emilia Romagna
Marco Lucchi	CNA Forlì-Cesena
Sara Montalti e Paolo Vangelisti	Confcommercio
Barbara Pesaresi	Confesercenti Comprensoriale Cesena
Giada Severi	Confindustria Romagna
Matteo Marchi	Legacoop Romagna
Alessandra Roberti	Camera di Commercio della Romagna
Valentina Maestri, Novella Castori	Provincia di Forlì Cesena
Giovanni Calzolari	ANCE Forlì-Cesena
Bruno Dellamotta	Confartigianato Federimpresa Cesena
Giancarlo Turchi	Confcooperative Forlì-Cesena
Simona Bonoli	ADAC Associazione Degli Albergatori Cesenatico

Bruno Piraccini	Orogel SPA
Romina Urbinati	Urbinati Srl
Rocco De Lucia	Siropack
Daniele Poni	Studio Poni Daniele
Luca Catalani	Studio Piscaglia
Serena Musolesi	Cercal
Claudio Bulgarelli e Andrea Bianchi	Enaip
Silla Bucci	Cgil
Francesco Marinelli	Cisl
Marcello Borghetti	Uil
Sandra Semprini	Coop La Finestra
Luana Grilli	Coop Il Mandorlo
Cristina Gallinucci	Coop ASSO
Elisa Zavoli	Coop Fratelli è Possibile
Maria Grazia Gasperoni	Coop Il Solco
Livio Ceccarelli	Rete Abilità Diverse
Daniela Palmieri	Sportello Antiviolenza ALBA
Maria Carolina Porcellini	Centro Donna (Comune Cesenatico)
Emanuele Broccoli	Asp Rubicone
Claudia Benini, Roberta Montanari, Beatrice Piccari Ricci	Centro per l'Impiego Savignano
Francesco Sartini, Annalisa Vigherani, Michela Alvisi	Ausl Romagna - U.O. CSM Cesena
Christian Bartoletti	Coop OASI
Leonardo Belli	Assiprov - Comitato di Garanzia del progetto
Maria Augusta Nicoli	Regione ER - Comitato di Garanzia del progetto
Maria Giovanna Briganti	Camera di Commercio - Comitato di Garanzia del progetto
Luciana Garbuglia	Presidente Unione Rubicone e Mare
Nicola Dellapasqua	Consigliere Unione Rubicone e Mare
Paola Graffieti	Responsabile progetto – Ufficio Piano di Zona Unione Rubicone e Mare
Laura Farneti	Ufficio Piano di Zona Unione Rubicone e Mare
Giovanni Esposito	Ufficio Piano di Zona Unione Rubicone e Mare
Andrea Antonelli	Ufficio Piano di Zona Unione Rubicone e Mare
Cristina Delvecchio	Ufficio Piano di Zona Unione Rubicone e Mare
Lucia Pazzaglini	Ufficio Piano di Zona Unione Rubicone e Mare
Eva Cerri	Resp.le Ufficio Piano di Zona – Urbanistica Unione Rubicone e Mare
Margherita Bastoni	Ufficio Piano di Zona – Urbanistica Unione Rubicone e Mare
Lia Benvenuti	Techne srl Assistenza tecnica
Barbara Bovelacci	Techne srl Assistenza tecnica

Partecipanti il 16 marzo 2021

Renato Lelli	AGCI Emilia Romagna
Giovanni Calzolari	ANCE Forlì Cesena
Giada Severi	Confindustria Romagna

Alessandra Turrone	ASCOM
Giancarlo Turchi e Miriam Nardone	Confcoop sociali Romagna
Matteo Marchi	Legacoop Romagna
Alessandra Roberti	Camera di Commercio della Romagna
Maria Teresa Bonanni	Ordine dei Consulenti del Lavoro di Forlì Cesena
Luca Catalani	Studio Piscaglia
Marco Gonzales	Giorgi srl Longiano
Rosaria Alfiero	Pollini Spa Gatteo
Luana Grilli	Cooperativa Sociale Il Mandorlo
Christian Bartoletti	Cooperativa Sociale OASI
Sandra Semprini	Cooperativa Sociale La Finestra
Maria Grazia Gasperoni	Cooperativa Sociale Il Solco
Serena Musolesi	Cercal
Claudio Bulgarelli	Enaip
Marco Silvestri	IAL Emilia Romagna
Claudia Benini	Centro per l'Impiego Savignano
Michela Alvisi	Ausl Romagna - Ambito Cesena
Daniela Palmieri	Sportello Antiviolenza Alba
Anna Urbini	Unione Rubicone Mare
Massimo Chiocca	CISE
Gianni Angeli	Comune di Cesena
Maria Giovanna Briganti	Comitato di Garanzia Vice segretario Camera di Commercio della Romagna
Paola Graffeti, Laura Farneti, Andrea Antonelli	Staff di Progetto Settore Piani Sociali di Zona - Unione Rubicone e Mare
Lia Benvenuti e Barbara Bovelacci Antonietta Cacciani	Staff di Progetto Agenzia per la formazione Techne Forlì Cesena

Data di invio del DocPP al Tecnico di garanzia in materia di partecipazione

26 marzo 2021

Premessa

[Sintesi del contesto del processo, quando nasce, chi l'ha richiesto o promosso, quale il problema o la situazione di partenza - max 2000 car. Spazi inclusi]

Il Progetto si proponeva di innovare e rafforzare le politiche pubbliche in merito al coinvolgimento delle imprese per l'inclusione lavorativa delle persone fragili e vulnerabili del territorio dell'Unione Rubicone e Mare, promotore del processo.

Le problematiche legate all'inserimento di persone in condizioni di fragilità, in particolare percorsi di inclusione della Legge R. 14/2015, hanno confermato la necessità di incentivare il confronto con la realtà produttiva, per intercettare nuovi spazi di dialogo tra sistema pubblico e privato in tema di

Responsabilità sociale. Sono almeno 15 anni che la Responsabilità sociale è oggetto, in Italia e nella nostra Regione, di un dibattito pubblico costantemente arricchito da nuove sperimentazioni.

Anche i Comuni dell'Unione Rubicone si interrogavano su questi temi da lungo tempo e più di recente, nel corso della programmazione del Piano di Zona 2018/2020, si sono fissati l'obiettivo di sviluppare in chiave partecipativa, nel triennio avvenire, il tema del lavoro e della responsabilità sociale di impresa. Le esperienze precedenti, infatti, non sono state sufficienti a mobilitare il sistema produttivo verso un cambiamento culturale di stili di lavoro e di vita non discriminatori.

Per questo, si è voluto indagare e sperimentare un "modello" innovativo e applicabile di "engagement delle imprese" con la partecipazione degli stakeholder del territorio, in funzione della elaborazione di politiche e decisioni pubbliche.

In questa cornice, facendo leva sulle esperienze critiche e gli apprendimenti acquisiti nelle precedenti esperienze, l'Unione si è fatta promotrice di un processo partecipativo, avviato con una conferenza stampa il 14/1/2020, eleggendo a principali titolari le imprese, le associazioni, le organizzazioni e le altre formazioni sociali del distretto Rubicone. Per condividere gli obiettivi ed i risultati a livello comunitario, oltre al target titolare sono stati coinvolti gli stakeholder chiave del mondo della formazione, del volontariato e del Terzo settore in genere, che possono offrire sostegno e trarne benefici.

Il percorso effettuato

[Sintesi del processo svolto, breve descrizione del percorso, possibilmente suddiviso per fasi di apertura e chiusura ed evidenziando gli aspetti inattesi, eventuali cambiamenti in corso d'opera e dilazioni nei tempi, eventuali conflitti non risolti - max 2000 car.]

Il processo è stato avviato in gennaio 2020 con la realizzazione della **Fase 1**, fino all'avvento dell'emergenza sanitaria. Con il protrarsi dell'emergenza sono state sospese tutte le attività, usufruendo necessariamente della proroga straordinaria di 60 gg concessa il 9/3/2020.

Nel periodo, lo Staff ha individuato le variazioni all'impianto progettuale, constatando come la partecipazione delle imprese ad azioni di responsabilità sociale, risultasse (e tuttora risulti) estremamente delicata per le difficoltà e incertezze in cui versa il sistema economico locale. Per tali motivi, si sono programmate varianti tempistiche e gestionali indispensabili, al fine di salvaguardare la fattibilità del percorso senza snaturarne le fondamenta.

In fase 1:

14-1-2020 Conferenza e rassegna stampa, logo progetto, pagina web, diffusione web e social
Staff di Progetto e Comitato di Garanzia Locale,
Mappatura degli stakeholder, dell'Unione e delle imprese,
17-6-2020 1° Tavolo di negoziazione,

In fase 2

Luglio-settembre 2020 Questionario online a circa 500 imprese del territorio (20 riscontri)
Settembre-novembre 2020 Interviste telefoniche semistrutturate a 45 imprese
Settembre-novembre 2020 Interviste di approfondimento a 13 stakeholder
18-12-20 2° Tavolo di Negoziazione e lancio degli Incontri partecipativi
20-1 e 24-2-2021 Formazione sui processi partecipativi a 28 stakeholder e P.A.
Tra 10-2/10-3-21 4 Incontri partecipativi con 14 imprenditori e 10 stakeholder dell'Unione
Elaborazione del "Modello di engagement" delle imprese
16-3-21 3° Tavolo di Negoziazione validazione del Modello
A conclusione del processo, si devono rimarcare le forti difficoltà incontrate durante l'intero percorso

nell'instaurare un dialogo con le imprese da parte dell'intero gruppo promotore, compresi i rappresentanti le categorie produttive. La reazione del mondo produttivo alla pandemia si può infatti stigmatizzare in 2 filoni: da un lato le imprese in sofferenza, o chiuse, che non sono nelle condizioni di aprire confronti, dall'altro le imprese assorbite da ritmi frenetici, ansiose di non perdere occasioni nel timore di nuovi lockdown. Covid ha infatti determinato una radicalizzazione dell'approccio delle/degli imprenditori, su obiettivi circoscritti e di immediata evidenza. In entrambi i casi le opportunità di confronto sono state estremamente limitate e comunque difficoltose.

Esito del processo - proposte per il decisore

[Descrizione dettagliata della proposta da sottoporre agli organi deliberanti del titolare della decisione].

Il Lavoro responsabile: una proposta Integrata

I contenuti emersi dal processo

Il percorso di partecipazione ha visto l'emersione di indicazioni condivise su più tavoli e attraverso più strumenti di indagine, che possono servire da assi portanti su cui l'Unione Rubicone e mare possa edificare una politica pubblica condivisa con le imprese ed il territorio, di sostegno, sviluppo e innovazione di percorsi di responsabilizzazione verso la comunità per l'inclusione lavorativa delle persone fragili e vulnerabili.

A seguito **della prima fase di** indagine le Aree di intervento individuate sono state:

- Cambiamento culturale e comunicazione

(marketing sociale, azioni di informazione a tappeto, gemellaggi e azioni di sostegno tra imprese, scambio di buone pratiche tra imprenditori)

- Patti, Reti, protocolli

Protocollo per la responsabilità sociale tra attori pubblici e privati, costituzione di un'associazione /fondazione ad hoc, costituzione di una Rete di imprese, convenzione per l'inserimento di persone fragili, meccanismi di certificazione della RSI, Sistemi per misurare i reali benefici della RSI

- Formazione e accompagnamento dei lavoratori

Finanziare iniziative formative a favore dei dipendenti che accolgono i neo-lavoratori /tirocinanti portatori di fragilità, e degli esperti che accompagnano/fanno da tutor ai tirocinanti, nonché sviluppo di competenze trasversali per l'inserimento verso e proprio

- Sgravi, incentivi ed agevolazioni

Rendere più conosciute e fruibili le agevolazioni esistenti, ed ampliare le possibilità di organizzazione dei tirocini, anche agevolando quei lavoratori che possono fare solo poche ore alla settimana di lavoro, date le condizioni di partenza. Si rileva infatti la scarsa conoscenza degli strumenti agevolativi dei diversi tirocini che si possono organizzare, anche alla luce della programmazione regionale e territoriale e delle opportunità esistenti in funzione delle condizioni di fragilità delle persone (è conosciuta la legge 68 , ma non altre opportunità).

Attraverso **la seconda fase di** coinvolgimento delle imprese e delle associazioni di categoria sono apparsi come particolarmente rilevanti:

1.Promuovere un cambiamento culturale sul territorio attraverso la comunicazione

- Progettare, costruire e realizzare campagne di comunicazione e informazione continuative, per "settare" culturalmente la RSI (e le sue evoluzioni) non come un costo ma come un valore ed un vantaggio per tutti

- Spingere per una maggiore digitalizzazione delle realtà disponibili sul territorio
- creare luoghi di informazione e aggregazione per i giovani per stimolare un nuovo approccio al lavoro e nuove forme di impresa sociale nel nostro territorio (laboratori di idee, incubatori, ...)
- promuovere scambio di buone prassi tra imprenditori: l'esperienza di altri imprenditori altrui può aiutare la creazione di fiducia o, in taluni casi, lo spirito di emulazione

2. Costruire e sottoscrivere Patti e protocolli

- costruire protocolli tra soggetti pubblici e privati redatti da tutte le parti coinvolte e misurabili periodicamente (studio dell'impatto che hanno sul benessere della comunità)
- patto tra terzo settore ed imprese, per creare percorsi per i più fragili, per migliorare le soft skills utili all'ingresso al lavoro, e realizzare tutto ciò che possa rendere soddisfacente ogni forma di tirocinio, sia per il lavoratore che per l'azienda accogliente

3. Utilizzare Sgravi fiscali, incentivi

- Anche se non è un fattore determinante per l'inserimento lavorativo, l'aspetto agevolativo può essere un valido input iniziale per convincere/coinvolgere una realtà produttiva
- le aziende che sostengono l'inserimento dei lavoratori fragili devono essere sgravate per non ridurre la competitività delle stesse, e facilitate nell'orientarsi all'interno dei diversi incentivi o benefici esistenti.

4. Fare Formazione ai lavoratori e futuri lavoratori

- E' risultato fondamentale l'accompagnamento in ingresso dei lavoratori "fragili" e per tutta la vita lavorativa, date le differenti fragilità di cui le persone sono portatrici, che implicano percorsi personalizzati (tutoraggio)
- Enfasi particolare è stata data allo sviluppo/rafforzamento delle soft skills dei lavoratori, rivolti sia ai lavoratori fragili sia ai team aziendali
- Il tutoraggio dei lavoratori fragili dovrebbe essere affidato con maggiore continuità ed eventuali agevolazioni al personale interno alle aziende interessate;
- Migliorare il matching tra le caratteristiche e risorse del lavoratore "fragile" e le lavorazioni/attività aziendali in termini di compatibilità: la sostenibilità dell'accoglienza ed inserimento è legata alla sostenibilità più in generale dell'impresa
- La formazione per l'accoglienza deve essere realizzata anche verso chi accoglie, e cioè i lavoratori già in forza alle imprese: il cambiamento culturale infatti deve avvenire a livello di territorio, comunità, ma anche a livello di team di lavoro o di rapporto interpersonale. E' ancora necessario abbattere pregiudizi o stereotipi all'interno dei luoghi di lavoro, e questo facilita in generale un senso di collaborazione di cui tutta l'impresa si può giovare.

Esito del processo. Proposta per il decisore.

La proposta da sottoporre agli organi dell'Unione del Rubicone e Mare rappresenta l'asse portante del progetto: contenuti e modalità per incentivare azioni di responsabilità sociale che vedano nell'inserimento lavorativo in tirocinio un punto di partenza (verso il lavoro) ma anche un percorso di inclusione per le persone che non sono ancora nelle condizioni di inserirsi stabilmente.

Indagini e confronti fanno emergere come i processi che sostengono l'asse portante (incentivare percorsi di inserimento lavorativo) siano intrecciati tra loro ed abbiano una logica sequenziale, anche per effetto dei contributi dei diversi attori che hanno interagito.

Lo schema a ellissi concentriche visualizza come un *modello di engagement* abbia bisogno di forze che operino in modo integrato e sinergico.



Il *Modello di engagement* propone **3 piste di lavoro ed alcuni strumenti di partecipazione**, tradotti in termini di integrazione operativa su più livelli comunicanti, come nello schema a ellissi:

- **al centro il livello del lavoro** (strategie incentivanti in cui le imprese, i lavoratori e gli attori del processo plasmano percorsi personalizzati),
- affiancato **dal livello di comunicazione** verso le imprese e la comunità (campagna di marketing sociale per condividere i processi con e per la comunità).
- sostenuti dal **livello istituzionale** (cioè la promozione partecipativa di patti e protocolli collaborativi).
- Ispirati dal **livello culturale di sfondo** (visione di cambiamento e innovazione sociale).

Piste di lavoro per promuovere un Cambiamento Culturale

La spinta al cambiamento, verso noi stessi, le imprese e la comunità, parte dalle domande:

- *C'è un fabbisogno/ ingiustizia che stiamo cercando di correggere?*
- *Come contribuiamo al bene comune attraverso la nostra attività?*
- *Perché il mondo è un posto migliore grazie a noi?*

Il quadro generale e condiviso, attraverso il quale promuovere un *Modello di engagement* delle imprese, deve accompagnare un **CAMBIAMENTO CULTURALE**:

- della concezione di "responsabilità sociale d'impresa" che veda le **imprese non più e non solo come interlocutore isolato** ma come **corpo integrato della comunità**, e quindi per estensione accompagnare un **cambiamento culturale dell'intera comunità** del Rubicone. Il dibattito in Europa e nel mondo, tende infatti a superare la "responsabilità sociale" vista come strategia, per sostenere una concezione/un modo d'essere "responsabile" integrato alle finalità commerciali delle imprese. In altri termini "**Sentirsi responsabili della buona sorte della comunità e delle persone**" è un nuovo modo di affrontare la Responsabilità Sociale.¹
- **della concezione del lavoro**: da un approccio al lavoro visto solo come fonte di sostentamento economico e di contrattazione, al **lavoro come fonte di benessere per la**

¹ Fonti

Realizzare il pilastro europeo dei diritti sociali <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

Think-tank United Way Canada - Social Purpose <https://socialpurpose.ca>

L'economia collaborativa del futuro https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rp_sustainable_europe_it_v2_web.pdf

persona, generatore di contesti, momenti e spazi di socialità, relazioni, disponibilità di tempo e crescita culturale. Tutto questo ci porta a sviluppare un progetto globale, che accompagni nelle imprese e con i lavoratori una cultura dell'accoglienza e dell'inclusione dei bisogni e delle risorse delle persone nella missione delle imprese e nell'organizzazione del lavoro. Lo slogan di questa visione potrebbe essere **"Il diritto al lavoro felice"**

Piste di lavoro per sviluppare azioni di inserimento lavorativo e campagna di marketing sociale

1. STRATEGIE INCENTIVANTI L'INSERIMENTO IN TIROCINIO che promuovano consapevolezza, responsabilizzazione e proattività sociale e che concretamente potrebbero essere messe "a terra" nel prossimo futuro.

- garantire un **tutoraggio prolungato** (almeno 6/12 mesi) che aiuti le persone con fragilità in tirocinio e l'impresa ospitante a consolidare il percorso di integrazione. **Il tutoraggio da parte del personale aziendale**, oltre che del personale professionale già previsto, dovrebbe essere maggiormente incentivato e supportato, anche con una formazione ad hoc. Questo anche al fine di aiutare le imprese a gestire l'inserimento, perché le persone trovino un'ambiente aziendale preparato ad accoglierle e per prevenire possibili atteggiamenti escludenti. Dovrebbe essere rafforzata la formazione digitale e informatica a tutti i livelli.
- accompagnare **l'empowerment della motivazione e lo sviluppo di empatia**, quali "competenze trasversali" per stare e operare bene in una organizzazione. L'obiettivo è promuovere il benessere organizzativo delle persone, tirocinanti e personale aziendale, nella fase di inserimento, sostenendo la "motivazione" delle persone nel produrre e trarre un "vantaggio energetico" dal benessere di tutti nel luogo di lavoro.
- **Migliorare il matching**, sostenuto dal ruolo attivo dei Servizi per l'impiego, tra le caratteristiche e risorse del lavoratore "fragile" e le lavorazioni/attività aziendali in termini di compatibilità: la sostenibilità dell'accoglienza ed inserimento è legata alla sostenibilità più in generale dell'impresa.
- Prevenire/ **affrontare condizioni di fragilità giovanile** di fronte alle quali condurre una ricognizione approfondita dei nuovi fabbisogni emergenti.
- Valorizzare il ruolo ed il **coinvolgimento della scuola** nell'informare, orientare e accompagnare i giovani ad avvicinarsi al mondo del lavoro ed allo strumento del tirocinio.
- favorire **scambi di buone pratiche tra imprese**, per dimostrare che l'esperienza di uno può diventare utili a tutti, coinvolgendo le realtà che già hanno attivato tirocini di persone con fragilità, con esperienza di disability management, etc.
- **prezialità all'interno di bandi pubblici**, per le imprese che dimostrano una mission e un bagaglio di esperienze di responsabilità verso la comunità, in modo che tali esperienze possano diventare un moltiplicatore di valore, di crescita del lavoro e di successo economico per l'impresa.
- **incentivi e agevolazioni** non sono considerati essenziali per l'efficacia del tirocinio ma rappresentano un valido "accorgimento" per la prima fase di ingaggio delle imprese, anche al fine di informarle su incentivi/agevolazioni esistenti di cui non c'è sufficiente conoscenza.

2. CAMPAGNA DI MARKETING SOCIALE progettata a partire dalla partecipazione delle imprese alla condivisione di un cambiamento culturale. La co-progettazione della campagna dovrebbe diventare occasione di legame sociale e di **coinvolgimento delle imprese e della comunità**.



- **co-progettare iniziative** con le imprese e la cittadinanza, per la messa a fuoco di contenuti, messaggi, linguaggi e veicoli coerenti, che inizialmente potrà essere sostenuta dall'attuale pagina FB.
- **comunicare alle imprese** ed ai loro interlocutori diretti (consumatori, clienti, fornitori, stakeholder in genere) il valore e l'impatto nella comunità dell'accoglienza delle persone sul lavoro.
- **Adottare una strategia one-to-one di "marketing sociale"** mirata al target "imprenditore", che sia attrattiva e giocata sul concetto che la responsabilità non deve mai essere una questione di costi ma di vantaggi.
- **coinvolgere testimonial/influencer** portavoce del messaggio di cambiamento culturale, non come "una strategia funzionale" ma come percorso condiviso verso il cambiamento e l'innovazione sociale.

Strumenti di partecipazione

Il *Modello di engagement* indica alcuni possibili strumenti partecipativi per dare vita, continuità e solidità alle proposte emerse in termini di **progetti pilota**. Tra questi:

- **PATTI E PROTOCOLLI** multi-stakeholder tra soggetti pubblici e privati, centrati sull'**innovazione sociale dei processi di inserimento lavorativo** e sull'impatto sui problemi della comunità.
- **PIATTAFORMA COLLABORATIVA** (associazione, fondazione...) di dialogo aperto con le imprese e gli attori economici, che potrebbe disporre di risorse (o decidere la loro destinazione) che risponda ai fabbisogni del territorio, costituita da tutte le parti pubbliche-private – Unione, imprese, servizi per l'impiego e sindacati, servizi Ausl, Informagiovani e Sos donna, Camera di Commercio Associazioni e Ordini professionali, Enti del terzo settore, università e enti di formazione...
- **FORMAZIONE alla partecipazione delle/degli operatori pubblici e privati** in continuità con il percorso PARTECIPANTI SI DIVENTA!

Dare continuità: da 10 a 100 a 1000!

Nonostante il periodo di pandemia abbia fortemente condizionato il percorso, i confronti con le imprese hanno man mano prodotto indicazioni preziose che invitano a non abbandonare gli sforzi ed anzi a continuare il viaggio, facendo tesoro degli insegnamenti e delle correzioni di rotta.

Obiettivo generale è dare continuità e concretizzare azioni di innovazione sociale e di cambiamento culturale innescate dal progetto IMPRESA PARTECIP.A. tramite la validazione, messa a terra e sperimentazione di progetti pilota ispirati a questi scenari e ad altre buone pratiche in Italia e nel mondo.²

² Associazione per la Responsabilità Sociale d'Impresa Modena <https://www.associazioneperlarsi.it/>
Istituto alberghiero Carlo Porta Milano Aspiranti chef senza lavoro, per gli studenti nasce la task force a scuola
https://milano.corriere.it/notizie/cronaca/21_marzo_01/aspiranti-chef-senza-lavoro-gli-studenti-nasce-task-force-scuola-37c31c64-79ff-11eb-b9cd-5eae78a2031e.shtml
AIDP Associazione Italiana Direttori Personale (www.aidp.it) Roadshow nazionale, Lavoro, inclusione e solidarietà 2021
<https://aidpchannel.applygroup.it/live239-Roadshow-Nazionale-Responsabilitaa-e-sostenibilitaa-per-persone-imprese-e-territori.html>
Associazione On/Off Parma <https://fablabparma.org/hackability4tourism-2020-2021/>
Fondazione HUB del Territorio Emilia Romagna, con lo scopo di perseguire un nuovo modello in cui imprese, P.A. e comunità si relazionino tra loro <https://www.hubdelterritorioer.com/2020/12/22/e-nata-lhub-per-i-territori-italiani/>
Social Impulse HUB Germania <https://www.facebook.com/socialimpulse.de/>



L'obiettivo è allargare il raggio di azione delle iniziative e l'adattamento su altri territori, in un crescendo che porti **da 10 attori coinvolti a 100 e poi 1000...**

Agenda ONU 2030, Unione Europea e Regione Emilia Romagna possono offrire alle comunità locali il contesto su cui avanzare progetti di cambiamento e accedere a finanziamenti ad hoc.³

Obiettivi della Proposta di partecipazione

- dare continuità al confronto-**dialogo con le imprese**
- co-progettare progetti pilota innovativi **di inserimento lavorativo e di marketing sociale**
- promuovere **legami sociali tra imprese e comunità**, fondati sull'attivismo del Tavolo/comunità e sulla condivisione di Patti/Piattaforme collaborative

Le modalità di attivazione della proposta prevedono un presidio di Governance pubblico-privato tradotto in una **Cabina regia promossa dall'Unione e partecipata da imprese** e stakeholder, per la co-progettazione e sperimentazione del **primo Progetto Pilota** ispirato al modello di engagement (lavoro/ tirocini, marketing sociale...)

Nell'arco del 2021 la proposta prevede di programmare e avviare:

- un **"Forum imprese e territorio"** che funga da incubatore di idee di **innovazione sociale**, con la promozione di eventi e iniziative periodiche sul territorio del Rubicone ed a livello provinciale
- **Focus group e percorsi formativi** che promuovano la **partecipazione attiva della comunità del Rubicone, stakeholder** e operatori pubblici e privati del territorio
- **Comunicazione e diffusione tramite l'animazione costante della pagina facebook** per la condivisione pubblica dei percorsi/iniziative/progetti pilota
- **Patti/protocolli** per la sperimentazione in rete di Progetti Pilota e azioni di fundraising

Le modalità di attivazione del processo dovrebbero inoltre rispettare queste caratteristiche:

- incrementali (un passo alla volta)
- continuative (senza interruzioni prolungate)
- sostenibili (mettere in campo risorse certe)

³ Regione Emilia Romagna Patto per il lavoro e il Clima 2020 <https://www.regione.emilia-romagna.it/notizie/2020/dicembre/nuovo-patto-per-il-lavoro-e-per-il-clima>

Regione Emilia Romagna Legge regionale 14/2015 - Misure per le persone fragili e vulnerabili <https://formazione.lavoro.regione.emilia-romagna.it/inclusione/inclusione-fragili-vulnerabili-legge-14-2015>

EC Pilastro europeo dei diritti sociali <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

EC L'economia collaborativa https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rp_sustainable_europe_it_v2_web.pdf

Onu Agenda 2030 <https://unric.org/it/agenda-2030/>

Indicazioni relativamente alla risoluzione della proposta

[Indicazioni rispetto ai tempi e al tipo di atto che darà conto del DocPP].

La Giunta dell'Unione Rubicone e Mare valuterà il nucleo di proposte e indicazioni emerse dal percorso partecipativo, con l'obiettivo di promuovere la migliore congruità e coerenza tra le proposte emerse e la programmazione sociale sui territori.

Ne seguirà la Deliberazione formale della Giunta stessa, dove ogni eventuale scostamento dalle proposte emerse, sarà giustificato e condiviso con gli stakeholder del progetto, già aderente al Tavolo di negoziazione, nonché dandone la migliore diffusione mediatica pubblica, tramite canali social e carta stampata.

Il processo di diffusione delle decisioni assunte da tale Deliberazione, intende assicurare il coinvolgimento di tutti gli attori che hanno partecipato al percorso al fine di promuovere la continuità della partecipazione alle iniziative già condivise e che potranno essere intraprese.

Le tempistiche previste per la Deliberazione formale si stimano entro circa 2 mesi dalla conclusione del percorso di partecipazione, necessitando tale deliberazione di un preventivo coinvolgimento informato degli organismi istituzionali rappresentati nell'Unione stessa.

Successivamente o contestualmente alla deliberazione sono programmati

- Comunicato stampa e post social di diffusione dei contenuti della deliberazione
- Evento pubblico di diffusione e rilancio del percorso partecipativo
- Costituzione della Cabina di regia per la promozione di progetti pilota
- Messa in campo delle iniziative oggetto della proposta/deliberazione (Forum, Focus, Formazione e/o altre eventualmente deliberate)
- Attivazione di strumenti quali Patti/protocolli per la sperimentazione di Progetti Pilota e azioni di fundraising
- Continuità dell'azione di comunicazione pubblica tramite pagina Facebook

Programma di monitoraggio

[Si deve indicare quanto emerso nel processo rispetto agli accorgimenti di monitoraggio e controllo della decisione. Chi, come (con quali strumenti partecipativi e informativi) e in quali tempi dovrà seguire lo sviluppo del procedimento amministrativo: gli atti, le comunicazioni attinenti al processo, gli atti esecutivi e la loro implementazione operativa. In particolare, indicare su quali pagine web (e per quanto tempo) le informazioni continueranno ad essere aggiornate.]

Lo sviluppo del procedimento amministrativo prevede la deliberazione della Giunta dell'Unione Rubicone e Mare, in merito alla Proposta di partecipazione.

Il monitoraggio e controllo della decisione è affidato all'organo Cabina di regia, partecipata dagli organi dell'Unione stessa - lato politico e lato tecnico Settore Piani sociali di zona – e in primis dai partecipanti al percorso di progetto in seno al Tavolo di negoziazione ed agli incontri partecipativi con le imprese. I profili e nominativi saranno concordati nell'ambito di un successivo incontro di organizzazione della Cabina e di programmazione delle tappe operative individuate per mettere in campo le iniziative deliberate. Nell'ambito di questo e ulteriori incontri della Cabina sarà promossa una strategia di costante promozione della partecipazione attiva della comunità, a partire dai dispositivi proposti e dai progetti operativi che verranno progressivamente implementati. La Cabina si doterà di un programma e di strumenti accessibili per monitoraggio e la valutazione condivise

dello stato di avanzamento, processi in itinere e finali, delle iniziative progettate ed in corso di sperimentazione.

Strumenti partecipativi e informativi:

- Comunicati stampa e post social sulla pagina facebook del progetto almeno fino al 31/12/2021
- Aggiornamento della pagina web del progetto sul portale dell'Unione almeno fino al 31/12/2022
- Eventi e iniziative aperte promosse dal Forum imprese e territorio
- Focus group e percorsi formativi aperti a stakeholder e operatori
- Campagna di marketing sociale o altra iniziativa eventualmente deliberata che promuova un cambiamento culturale

Impatto atteso sul 2022

- Incremento di progetti pilota di inserimento lavorativo con l'obiettivo di incrementare del 20% i percorsi di inserimento/tirocinio
- Promozione di una campagna di marketing sociale con l'obiettivo di incrementare del 20% i follower
- Incremento della partecipazione della comunità agli eventi/ iniziative promosse dal Forum imprese e territorio
- Incremento della partecipazione di stakeholder e operatori pubblici e privati a Focus group e percorsi formativi