



Unione Rubicone e Mare



### Progetto Impresa ParteciP.A.

#### La partecipazione delle imprese a una nuova cultura della Responsabilità Sociale

promosso dall'Unione dei Comuni Rubicone e Mare (DGR n.1247 del 22/7/2019).  
finanziato dalla Legge Regionale Emilia-Romagna n.15/2018

## Resoconto del secondo Tavolo di Negoziazione

videoconferenza venerdì 18 dicembre 2020 ore 11-13

### Partecipanti

<b>Marco Lucchi</b>	CNA Forlì-Cesena
<b>Miriam Nardone</b>	Confcooperative Romagna
<b>Giada Severi</b>	Confindustria Romagna
<b>Matteo Marchi</b>	Legacoop Romagna
<b>Romina Urbinati</b>	Urbinati Srl
<b>Ingrid Pepoli</b>	Risorse Umane gruppo Verisem – Suba Seeds
<b>Luca Piscaglia, Luca Catalani, Andrea Trevisani</b>	Consulente del Lavoro Studio Piscaglia
<b>Raffaella Samorè</b>	Consulente del Lavoro Studio Faggiotto Samorè
<b>Serena Musolesi</b>	Agenzia per la formazione Cercal
<b>Claudio Bulgarelli e Andrea Bianchi</b>	Agenzia per la formazione Enaip
<b>Paolo Manzelli</b>	Uil Cesena
<b>Sandra Semprini, Chiara Casalbore</b>	Coop La Finestra - Sogliano
<b>Maria Grazia Gasperoni, Chiara Maglio</b>	Coop Il Solco
<b>Livio Ceccarelli</b>	Rete Abilità Diverse
<b>Stefania Pedrelli</b>	Associazione Homo Viator Odv
<b>Emanuele Broccoli</b>	Asp Rubicone
<b>Claudia Benini</b>	Responsabile Centro per l'Impiego Cesena Savignano
<b>Valentina Maestri</b>	Provincia di Forlì Cesena
<b>Michela Alvisi</b>	Ausl Romagna - Ambito Cesena
<b>Cristina Barducci</b>	Centro Donna - Comune di Cesena
<b>Giulia Bubbolini</b>	Cise - Camera di Commercio Romagna
<b>Lucia Pazzaglini</b>	Assistente sociale Comune Longiano

### Per il Comitato di Garanzia

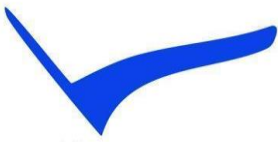
<b>Maria Augusta Nicoli</b>	Area innovazione Agenzia regionale Socio Sanitaria
-----------------------------	--

### Per Unione Rubicone e Mare

<b>Luciana Garbuglia</b>	Presidente Unione – Sindaco San Mauro Pascoli
--------------------------	---

### Per Staff di Progetto

<b>Paola Graffeti, Laura Farneti</b>	Settore Piani Sociali di Zona - Unione Rubicone e Mare
<b>Andrea Antonelli</b>	Coordinatore area Lavoro - Asp Rubicone
<b>Antonietta Cacciani</b>	Consulente partecipazione per Techne Forlì Cesena
<b>Marco Viroli</b>	Consulente Comunicazione per Techne Forlì Cesena
<b>Lia Benvenuti, Barbara Bovelacci</b>	Agenzia per la formazione Techne Forlì Cesena



Unione Rubicone e Mare



## PREMESSA

**Il Tavolo di Negoziazione è la sede in cui collaborare e contribuire con la comunità del Rubicone alle attività del progetto.** Ne sono previsti almeno 3 nel corso del progetto. Il Tavolo ha la funzione di coinvolgere nel progetto tutti coloro che, vivendo/operando sul territorio Rubicone e mare, sono coinvolti direttamente o indirettamente sui temi/processi della **Responsabilità Sociale d'Impresa**.

Questo secondo Tavolo di Negoziazione ha l'obiettivo di presentare e dibattere i risultati dell'indagine *"Quanto vale la Responsabilità Sociale per le imprese del Rubicone?"* condotta presso un campione di circa 60 imprese del Rubicone e mare, sulla percezione, disponibilità e proposte di sostegno alle azioni di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Allegati: **Report dell'indagine e Slide presentate all'Incontro**

Acronimi: **RSI per Responsabilità Sociale d'Impresa**

## INTRODUZIONE

**Lia Benvenuti** direttore dell'agenzia di formazione Techne gestore di progetto, introduce la fase di lavoro che si è dispiegata nel periodo Luglio – Novembre, incentrata sull'indagine *"Quanto vale la Responsabilità sociale per le imprese del Rubicone"*, fase che è stata progettata ed adattata a causa della situazione del Covid 19. Infatti lo strumento di indagine inizialmente messo a punto (questionario online) ha visto rispondere un numero limitato di imprese. Si è perciò puntato ad una griglia di domande da porre attraverso interviste telefoniche. Oltre a questo strumento è stata sviluppata una griglia di domande aperte focalizzate sullo strumento tirocinio e sottoposte ad un gruppo di stakeholder.

**Barbara Bovelacci** responsabile progetto per Techne, è entrata nel merito della metodologia d'indagine, dei tempi e dei target, dando informazioni sulle imprese che hanno risposto all'indagine (presenza sul territorio, settore produttivo ecc). I 3 pilastri su cui si sono basati tutti gli strumenti d'indagine ancorché adattati nel tempo sono: la RSI e la sua percezione da parte delle imprese, il lavoro inteso come fattore chiave dell'impresa e della vita delle persone/comunità, il ruolo attivo della P.A. nel promuovere le connessioni tra i due pilastri precedenti. Sottolinea come le imprese intervistate accomunano spesso la RSI ad azioni rivolte ai propri lavoratori.

**Antonietta Cacciani** ha presentato gli esiti dell'indagine, come sintetizzato nelle slides che sono state inviate, in preparazione della riunione Tavolo, illustrando sia *"la voce"* delle imprese sia quella degli stakeholder, giungendo ad una mappa sintetica dei suggerimenti, piste di lavoro ed osservazioni per la promozione della RSI, con particolare attenzione all'inserimento di persone fragili.

Il giro di tavolo stimolato dalle domande: *"ci sono aspetti che vi hanno sorpreso o colpito"* o *"vi sono aspetti che desiderate commentare in funzione della vostra esperienza"* ha visto numerosi interventi.

## INTERVENTI

**Romina Urbinati**, imprenditrice della società Urbinati srl, illustra come nella sua azienda i tirocini vengano utilizzati tantissimo, perché sono un'occasione molto interessante per conoscere giovani lavoratori; segnala che vi sono nuove fragilità, soprattutto giovani disoccupati/e, disorientati e provati emotivamente, che fanno più fatica di un tempo ad inserirsi. Inoltre segnala che non basta che vi sia un imprenditore che *"ci crede"* nell'inserimento di tirocini, poiché è necessario che tutta la struttura sia preparata, altrimenti a volte la struttura boicotta l'inserimento. Pone anche una domanda: *Vogliamo pensare alle persone con fragilità, o anche più in generale ai giovani?*

**Giada Severi**, componente Confindustria, conferma che vi è un nuovo problema rispetto a persone portatori di fragilità. Ciò che si dovrebbe fare, prima dei protocolli che allo stato attuale non possono costituire il punto di partenza, sono azioni di informazione e Marketing sociale. È prioritario incentivare la sensibilizzazione sul tema, facendo chiarezza su cosa intendiamo per lavoratori fragili come dato di partenza imprescindibile prima di qualunque step successivo. A titolo di spunto/ispirazione, segnala che



Unione Rubicone e Mare



Confindustria Romagna promuove un meccanismo di premialità per le imprese che accolgono le scuole, con un sistema di “bollini” e punteggi assegnati ogni qualvolta che una impresa realizza iniziative di coinvolgimento degli studenti.

**Luciana Garbuglia**, presidente dell'Unione Rubicone e Mare, si focalizza sul fatto che sia i servizi sociali sia le scuole e i percorsi formativi che già esistono offrono supporti standardizzati, che sono indistinti rispetto ai reali bisogni. In effetti oggi non stiamo riconoscendo le nuove fragilità e i reali fabbisogni; i giovani sono disorientati e dopo la prima esperienza lavorativa, se non è soddisfacente, entrano in crisi, in una sorta di depressione, e ciò costituisce per tutti noi una vera nuova sfida per il 2021.

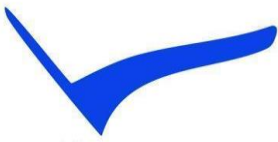
**Andrea Antonelli** coordinatore area Lavoro di Asp Rubicone, analizza il fatto che questi giovani, più fragili, non si rivolgono più ai Servizi e c'è disaffezione anche per i centri per l'impiego. Quindi abbiamo un problema rispetto a come intercettarli. Afferma inoltre che i tirocini non sono gli unici strumenti a disposizione.

**Romina Urbinati** segnala che un tempo la sua azienda poteva contare su un servizio di incrocio molto efficace tra domanda e offerta del Centro per l'Impiego, ma che ora il servizio non dà più risposte, non è più attivo.

**Claudia Benini**, responsabile Centro per l'Impiego Savignano, afferma che la legge reg. 14/2015 definisce chi sono le persone fragili e il cambiamento di mentalità c'è stato da 4 anni a questa parte, ma dopo la pandemia la situazione è più critica; i ventenni comunque hanno più chance di entrare nel mondo del lavoro rispetto a chi ha 50 o 60 anni. L'incrocio domanda/offerta avveniva perché il Cpl aveva una sua banca dati; da settembre scorso non è più così, in quanto attraverso delle App la Regione ha dato la possibilità diretta di candidarsi presso le aziende, interrompendo il rapporto fiduciario preesistente. Savignano ha poco personale e fa fatica a gestire i rapporti con le aziende del territorio. Le esperienze fatte nell'ambito della “fragilità” con servizi sociali ed ENAIP non sono molte perché quest'anno è stato un anno particolare. Aggiunge che in generale vede una mancanza di consapevolezza da parte delle imprese ma non vede delle “chiusure” delle aziende rispetto alla RSI.

**Lia Benvenuti** direttore Techne, conferma che non sono emerse dalle aziende preconcetti evidenti rispetto alla RSI, più che altro c'è scarsa informazione ed anzi ci sono spesso delle “aperture”, soprattutto dalle proposte emerse, comunque le si valuti, si avverte che c'è di fondo una volontà di fare qualcosa di più.

**Maria Augusta Nicoli**, componente Area innovazione Agenzia regionale Socio Sanitaria, afferma che il contributo di Urbinati l'ha colpita: anche quando una azienda entra in un'ottica di responsabilità sociale la sua struttura interna può non essere pronta, un segnale che va colto per capirne le ragioni; in questo senso l'impresa è un osservatorio sui veloci e forti cambiamenti sociali in corso. Anche rispetto ai giovani, quasi disperati, alla ricerca di un ancoraggio con il lavoro per non piombare nella disperazione. Il concetto di RSI può quindi assumere una forma più allargata, se oggi (tenuto conto del Covid) ancoriamo il concetto RSI ai tirocini e alla fragilità non ne usciamo. Ad esempio le cose che le aziende fanno (soprattutto azioni rivolte ai propri lavoratori e sostegno all'associazionismo) devono spingerci a fare un viraggio forte verso le politiche del lavoro, per portare queste evidenze sui tavoli dove si tenta di affrontare la crisi, come ad esempio il Patto per il lavoro e per il clima appena siglato dalla Regione con ampia Rete. Soprattutto è importante cogliere come sta cambiando per i giovani il valore del lavoro; *ad esempio riferisce di un caso in cui un giovane di 28 anni ha spiegato che a lui il lavoro non è tanto collegato a nuove forme contrattuali o salariali, ma alla qualità della vita: tempi/orari ridotti, per sviluppare un'autonomia personale, per avere servizi per bambini, per avere più tempo libero, per fruire di occasioni culturali, per leggere. Anche poter avere una casa sarebbe una buona forma di salario. Questo è quello che voglio “comprare” con il lavoro, non per “consumare” ma per padroneggiare il mio tempo.* Quindi anche questo progetto deve consentire di aprire un dibattito sulla RSI mettendo attorno al tavolo le imprese, ma anche i/le giovani che hanno una diversa visione del lavoro, superando l'ossessione per le categorie come la “fragilità”, che sono funzionali a definire chi è/non è fragile per definire i finanziamenti. I tavoli non dovrebbero concentrarsi sulle categorie e le loro definizioni, ma dovrebbero aprire il campo al tema del lavoro, dando voce alle problematiche reali delle imprese e delle persone, per “sbloccare” questi problemi, per trovare insieme nuove strade e dare alle istituzioni dei feedback per rivedere le politiche sul lavoro e fare scelte coraggiose.



Unione Rubicone e Mare



Il lavoro sempre di più oggi non è sinonimo di sviluppo, ma di socialità.

**Claudio Bulgarelli**, responsabile Enaip area Cesena, ha confermato di avere un contatto continuo con le aziende del territorio Rubicone e di rilevare una tendenziale disponibilità all'inclusione; nell'ultimo periodo Enaip è riuscita a concludere 5 assunzioni di persone con disabilità. Purtroppo ci sono persone che non hanno competenze trasversali, e dunque un solo tirocinio non basta.

**Lucia Pazzaglini** assistente sociale del Comune di Longiano, conferma l'impatto della legge regionale 14/2015 che aiuta lo sviluppo dei percorsi di inserimento lavorativo delle persone con fragilità, ma manca la parte dell'azienda. L'accompagnamento in azienda senza un orientatore, cioè una figura che sia mediatore tra l'impresa e la persona in inserimento, non funziona. Oggi bisogna cambiare ottica: una volta ci concentravamo sui "bisogni" della persona, oggi dobbiamo concentrarci sulle "risorse" che le persone da inserire hanno, utilizzando quelle per "farcela" in un mondo sempre più smart veloce e complesso. Servono anche orari e tempi più integrati dei servizi alle persone.

**Andrea Antonelli** riconosce che a questo Tavolo vi è una grande disponibilità a collaborare, cosa non scontata e che merita di essere portata avanti.

**Luciana Garbuglia** ribadisce che è importante costruire reti di fiducia tra imprese e cittadini che facciano proprio l'obiettivo di un cambiamento culturale, perché oggi i "meccanismi" sono troppo autoreferenziali. Serve più consapevolezza di persone e imprese sul lavoro come fattore fondamentale di inclusione.

Riconosce che la mappa finale (a 5 cerchi) che aggrega i risultati dell'indagine aiuta a comprendere dove siamo ora e a immaginare le direttrici su cui lavorare, in linea con ciò che il Distretto della felicità ha come obiettivo.

**Ingrid Pepoli**, responsabile risorse umane del gruppo Verisem – Suba Seeds, illustra il fatto che nella sua azienda potrebbero accogliere più persone con svantaggio e disabilità, se il numero di ore lavorative per settimana fossero inferiori (oggi minimo 21 ore), suggerendo che si potrebbero fare convenzioni quadro anche per aziende sopra i 35 dipendenti.

\*\*\*\*\*

Al termine del dibattito è stato proposto **un sondaggio** sui suggerimenti e linee di azione emerse dall'Indagine sul valore della Responsabilità sociale, affinché ogni partecipante esprima le proprie priorità o preferenze. [A questo link è tutt'ora possibile partecipare al sondaggio.](#)

Infine sono state illustrate le fasi successive del progetto, sottolineando **l'azione di formazione** (2 incontri il 20 gennaio e 24 febbraio, ore 10-13) rivolta agli operatori sociali e a tutti coloro che intendono fruire delle metodologie dei processi partecipativi orientati allo sviluppo del territorio.

È stato sottolineato che per la prossima fase - **4 incontri ristretti di dialogo-confronto con le imprese** sugli esiti emersi dall'indagine e da questo Tavolo - sarà importante diffondere le informazioni e facilitare l'adesione da parte delle imprese/organizzazioni. Sarà inoltre promossa una compagna di comunicazione a partire dalla [pagina Facebook](#) che si invita condividere.

Allegati: **Report dell'indagine e Slide presentate all'Incontro**

*Per ogni altra informazione contattare*

[impresaparteciparubicone@gmail.com](mailto:impresaparteciparubicone@gmail.com)

[Pagina Facebook del progetto Impresa ParteciP.A.](#)

[Pagina web del progetto Impresa ParteciP.A.](#)

[Piattaforma "IoPartecipo" della regione Emilia Romagna](#)