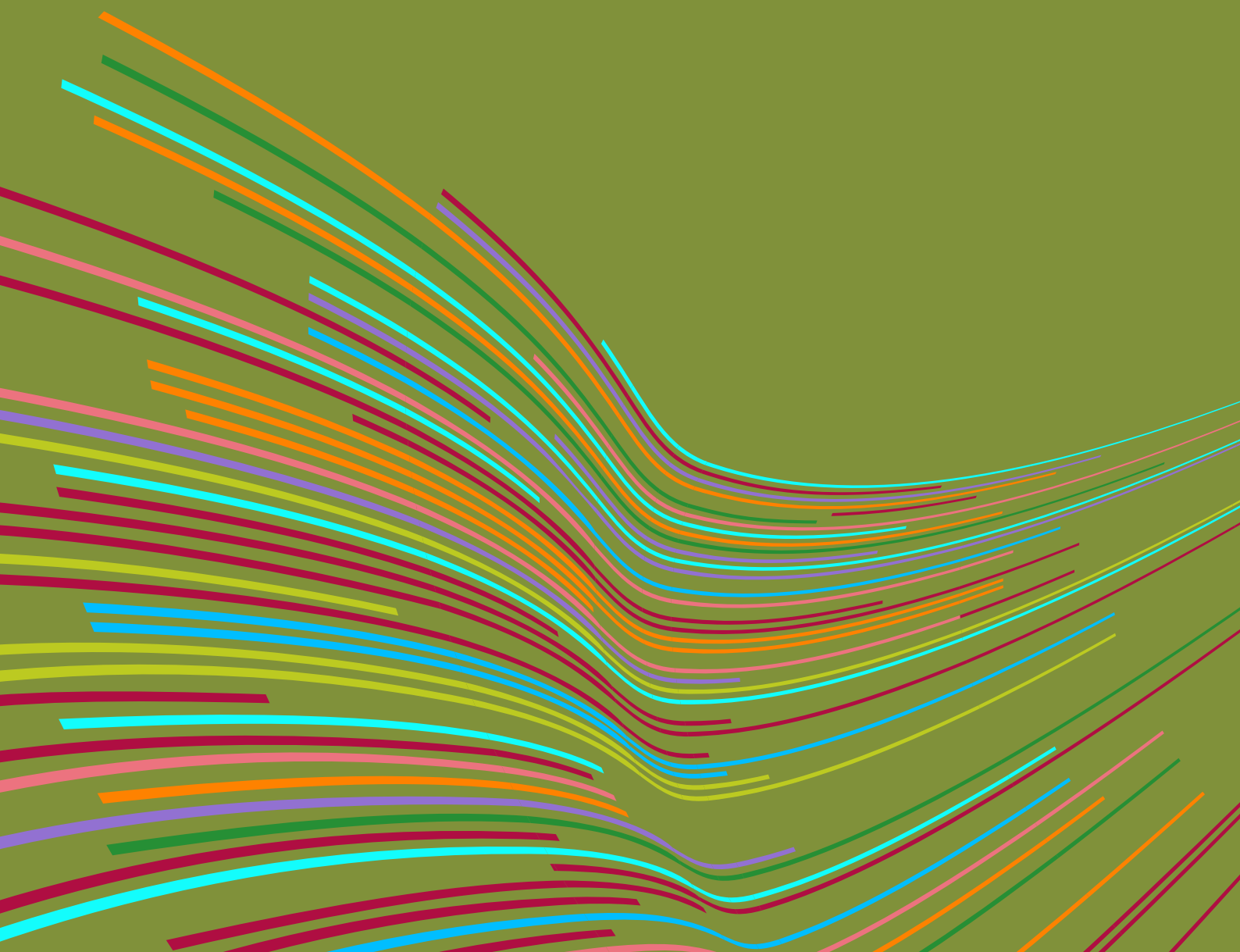


La responsabilità sociale d'impresa nell'inclusione socio lavorativa di persone svantaggiate e fragili. Alcune buone pratiche nel territorio della Città metropolitana di Bologna



SOMMARIO

Introduzione

Laura Venturi, Dirigente Area Sviluppo Sociale, Città metropolitana di Bologna

Tirocinio e assunzione oltre l'obbligo di legge

IKEA Italia – Casalecchio di Reno: un business responsabile basato sul buon senso (dal codice di condotta Ikea)

Lavoropiù': effetto domino

Pizzeria il Monello: una pizza con un sapore in più'

Condivisione di risorse

Palmieri Mario Azienda Agricola: l'orto insegnato

Fornitura di servizi in azienda

Lualma Anodica: l'esternalizzazione internalizzata

Terme di Porretta: inclusione nel verde

Il rapporto reciproco

Il verde mondo: da cosa nasce cosa

INTRODUZIONE

Laura Venturi, Dirigente Area Sviluppo Sociale, Città metropolitana di Bologna

La Città metropolitana di Bologna da anni opera per lo sviluppo di una responsabilità sociale in relazione ai temi dello sviluppo sostenibile, che vada oltre la scelta del singolo, per divenire una scelta culturale di territorio.

Gli obiettivi dell'Agenda 2030¹ rappresentano una conferma della strada intrapresa e pongono finalmente, fra gli obiettivi di sviluppo sostenibile, non solo l'azione di salvaguardia dell'ambiente e delle risorse del pianeta, bensì anche quegli obiettivi immateriali che attengono al benessere, alle pari opportunità, all'inclusione sociale, insomma, ai diritti di cittadinanza e alla dignità degli individui.

La Città metropolitana di Bologna vuole fare leva su tali obiettivi per affermarsi come territorio socialmente responsabile, facendo di questa capacità un brand distintivo, nella consapevolezza del valore sociale ed economico che il benessere di un territorio, inteso in tutte le sue accezioni, ha a livello reputazionale e, dunque, di credibilità e riconoscibilità generale. Questa azione di responsabilizzazione di comunità e di territorio ha un senso etico, ma ha anche un valore economico, perché la reputazione di un territorio è un surplus riconosciuto a livello generale. Infatti, se il territorio metropolitano viene considerato una localizzazione di interesse sia da parte di soggetti produttivi, in particolare da grandi imprese anche multinazionali, sia da singoli cittadini, ciò è dovuto ad un mix di elementi vantaggiosi che creano condizioni migliori di vita e di sviluppo delle attività. Il benessere generale della comunità è riconosciuto quale fattore determinante per lo sviluppo del territorio e anche per la scelta di collocazione di nuove sedi produttive. Le due componenti dello sviluppo, sociale ed economico, sono inscindibili

Per affermare l'area metropolitana come territorio socialmente responsabile e promuovere pratiche e metodi di responsabilità, la Città metropolitana ha realizzato un'azione di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato, attraverso strumenti quali:

- 1) **Albo metropolitano delle Aziende Inclusive** che raccoglie le imprese che sviluppano azioni di inclusione socio lavorativa di persone svantaggiate e che hanno adottato un comportamento ad alto valore sociale. Aziende inclusive, capaci quindi non solo di essere competitive sul mercato, ma anche di saper coniugare queste capacità con un'attenzione al sociale. Albo metropolitano è quindi uno strumento di riconoscimento pubblico per quelle imprese che riescono a realizzare il proprio business mantenendo un alto livello di responsabilità sociale
- 2) **Laboratori territoriali** (progetto *"Laboratori territoriali per la promozione della responsabilità sociale d'impresa nell'area metropolitana di Bologna"* cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna con riferimento all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile) per il riconoscimento, la valorizzazione, lo scambio, l'adozione e la diffusione di esperienze positive attuate da parte delle imprese pubbliche e private for profit, di metodologie e percorsi volti all'inclusione socio lavorativa delle persone svantaggiate, con l'obiettivo di incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

Le buone pratiche presentate in questa pubblicazione, sono indicative di un territorio sensibile alle tematiche dell'inclusione, di un territorio che trova modalità diverse, tutte efficaci, per garantire l'integrazione delle persone fragili nel contesto lavorativo: l'inserimento tramite assunzione e tirocini (oltre l'obbligo di legge), l'acquisto di beni e servizi da comunità e cooperative sociali, la concessione di risorse – spazi, macchinari, formazione - per la realizzazione di attività agricole o artigianali e infine la creazione di rapporti commerciali reciproci.

Le buone pratiche "scritte" sono accompagnate da video interviste che la Città metropolitana di Bologna ha realizzato in collaborazione con l'agenzia pubblicitaria Kitchen - progetti per la comunicazione e in un caso alcuni video realizzati dall'azienda insieme alle Coopve.

Questi pochi esempi delle molte aziende incontrate durante i laboratori territoriali organizzati nel territorio della Città metropolitana serviranno, speriamo, ad ispirare altre aziende, grandi e piccole, nell'intraprendere un cammino virtuoso per il benessere socio-economico del territorio bolognese.

¹L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals, SDGs- in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi.

TIROCINIO E ASSUNZIONE OLTRE L'OBBLIGO

I casi che presentiamo sono rappresentativi delle diverse dimensioni delle aziende inclusive del territorio: da una parte aziende internazionali di grandi dimensioni, con regole e strutture definite, un codice di condotta esplicito e una società di lavoro interinale strutturata e radicata sul territorio; dall'altra una micro impresa, che non ha alcun obbligo di assunzione di disabili e categorie protette.

Entrambe vanno oltre, si attivano per includere persone con svantaggio in modo continuativo e con un elevato livello di collaborazione con i Servizi e il terzo settore del territorio: non importano le dimensioni, si può fare, bene, sempre!

IKEA ITALIA – CASALECCHIO DI RENO: UN BUSINESS RESPONSABILE BASATO SUL BUON SENSO (DAL CODICE DI CONDOTTA IKEA)

www.ikea.com/it

Persona di riferimento in azienda: Dorotea Trovato

Parole chiave: integrazione e inclusione, non discriminazione, gestione della diversità

Da molti anni il negozio Ikea di Casalecchio collabora attivamente con i Servizi e con gli enti di formazione del territorio, attivando tirocini e assumendo persone svantaggiate oltre l'obbligo di legge.

Si tratta di una attività ormai consolidata e gestita in modo da consentire una piena integrazione nell'ambiente lavorativo delle persone incluse, secondo il codice di condotta Ikea che contrasta le discriminazioni (https://www.ikea.com/ms/it_IT/modello231/Allegato_2_Codice_di_Condotta.pdf): *“L'approccio inclusivo è alla base della cultura aziendale, che incoraggia la libera espressione dell'unicità personale, nella consapevolezza che ogni individuo è differente e unico sotto tanti aspetti e, grazie alle sue caratteristiche, aggiunge valore al gruppo”* (report di sostenibilità 2014).

Dal 2014 l'azienda fa parte del network di aziende inclusive del Distretto Reno Lavino Samoggia (InCerchio), collaborando attivamente alla diffusione e alla promozione sul territorio di una cultura del lavoro inclusiva.

LAVOROPIÙ: EFFETTO DOMINO

www.lavoropiu.it

Persona di riferimento in azienda: Rudy Parracino

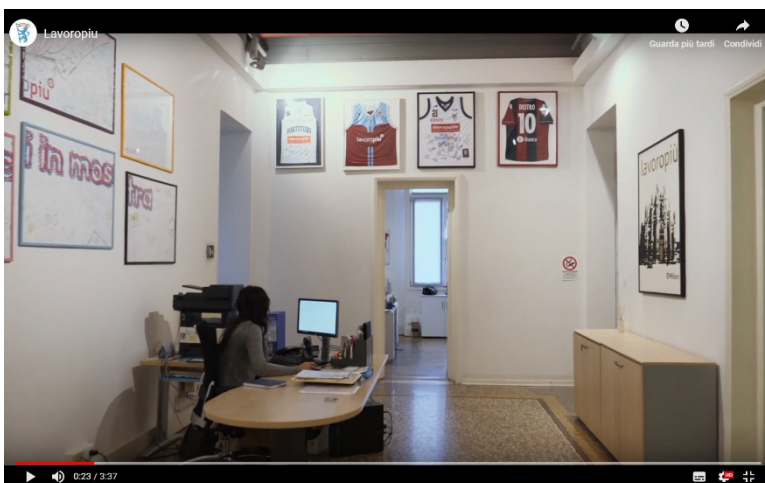
Parole chiave: formazione, integrazione, supporto

Lavoropiù, nata 20 anni fa e con oltre 300 dipendenti, si occupa principalmente di persone e della loro carriera.

Fin dalla nascita dell'azienda si è ritenuto doveroso dedicare risorse ed energie anche alle fragilità delle persone.

Provando ad inserirle dentro la struttura aziendale, ci si è resi conto dei vantaggi, principalmente in termini di apertura mentale e flessibilità dei dipendenti. Inoltre le persone svantaggiate inserite hanno sempre mostrato un forte coinvolgimento e un grande senso di appartenenza.

Dopo averlo sperimentato in Lavoropiù, il passo successivo è stato di proporre ai clienti lo stesso approccio, tramite un team di specialisti che supportano i clienti stessi, creando un effetto domino positivo. *“Noi come Lavoropiù ci sentiamo di consigliare il lavoro in network”* dichiara Rudy Parracino *“riteniamo che l'azienda e il disabile, da soli, possano avere delle difficoltà nel costruire dei percorsi appaganti”*.



<https://www.cittametropolitana.bo.it/impreseresponsabili/>

PIZZERIA IL MONELLO: UNA PIZZA CON UN SAPORE IN PIÙ

<https://www.facebook.com/pizzeriailmonello/>

Persona di riferimento in azienda: Domenico Tridico

Parole chiave: formazione, integrazione

Domenico Tridico, titolare della pizzeria, si dedica con la stessa passione a produrre pizze di qualità e a creare un ambiente lavorativo inclusivo, forte della sua laurea in campo pedagogico e delle sue esperienze come formatore. Nella pizzeria, che è “una bottega speciale”, lavorano quattro ragazzi con lieve disabilità intellettiva che fanno capo all’area disabilità adulti dell’AUSL di Bologna (via Beroaldo), perfettamente integrati nell’ambiente e a contatto con i clienti.

L’importanza che viene data all’educazione e all’individuo si riflette anche sulle attività quotidiane: la formazione dei ragazzi avviene in gruppo, ogni mattina si fa una riunione in cui ognuno dei ragazzi può esprimere il suo punto di vista e in questo modo vengono gestiti eventuali problemi e conflitti lavorativi.

“All’inizio qualche cliente è imbarazzato, poi l’imbarazzo si supera, anzi, l’impatto è decisamente positivo” racconta nell’ambito dei seminari. *“È parte della pizzeria, un carattere distintivo, un valore aggiunto per chi ci lavora, per i clienti e per il quartiere”*. *“L’Albo metropolitano delle aziende inclusive potrebbe dare una svolta al mio impegno sociale, entrando a far parte di una rete di aziende che condividono gli stessi valori e lo stesso impegno nel dare importanza a coloro i quali arrivano sempre per ultimi”*.



<https://www.cittametropolitana.bo.it/impreseresponsabili/>

CONDIVISIONE DI RISORSE

Si può essere imprese inclusive anche senza la diretta assunzione di persone svantaggiate.

Quello che segue è un esempio di come, attraverso la condivisione di risorse, una impresa possa sostenere sia l'inclusione socio lavorativa di persone svantaggiate sia le cooperative sociali che la promuovono.

PALMIERI MARIO AZIENDA AGRICOLA: L'ORTO INSEGNATO

Personne di riferimento: Stefano Palmieri

Parole chiave: condivisione, conoscenza, autosostentamento

L'Azienda Agricola Palmieri è una impresa a conduzione familiare situata in zona appenninica, nel comprensorio di Vergato. Si occupa prevalentemente di allevamento di bovini. L'azienda è entrata in contatto con una comunità di persone adulte con disabilità psico fisica, con l'obiettivo di aiutarle con le risorse dell'azienda agricola, per sostenerne l'attività. Insieme alla comunità, è stato identificato, nella realizzazione di un orto, uno strumento di inclusione per persone con disagio.

L'Azienda Agricola ha messo a disposizione un appezzamento di terreno idoneo, i macchinari per lavorarlo e le conoscenze di base per la formazione in orticoltura. Attualmente, la produzione dell'orto, interamente realizzata da persone svantaggiate e dai loro educatori, copre il fabbisogno di prodotti ortofrutticoli per la comunità stessa, riducendone le spese di gestione e soprattutto fornendo alle persone svantaggiate una occupazione coinvolgente, di valore terapeutico e fortemente motivante. Essere i produttori di ciò che si mangerà, contribuire a fornire alla propria comunità prodotti concreti, instilla nei partecipanti un senso di orgoglio e di appartenenza.

L'Azienda Agricola continua anche oggi il supporto all'attività in termini concreti, formando i ragazzi letteralmente "sul campo". Inoltre, dopo una prima formazione in azienda sull'uso dei decespugliatori, i ragazzi hanno continuato la propria preparazione e sono ora in grado di effettuare lavori di manutenzione del verde nel circondario.



<https://www.cittametropolitana.bo.it/impreseresponsabili/>

FORNITURA DI SERVIZI IN AZIENDA

Quelli che seguono sono esempi di “inclusione in gruppo”, ovvero di acquisto di servizi ad una cooperativa sociale/comunità, con l’integrazione in azienda delle persone con svantaggio, che vengono comunque accompagnate e seguite, nell’esperienza lavorativa, dagli educatori.

Si tratta di diverse occupazioni e diverse aziende che comportano differenti tipi di rapporto con l’azienda, e con l’ambiente aziendale: se in Lualma Anodica si cerca l’integrazione con i dipendenti dell’azienda, nelle Terme di Porretta il tipo di lavoro mette le persone svantaggiate maggiormente a contatto con i clienti e i frequentatori del parco piuttosto che con i dipendenti.

LUALMA ANODICA: L’ESTERNALIZZAZIONE INTERNALIZZATA

<https://www.lualma.it>

Persona di riferimento in azienda: Alberto Lelli

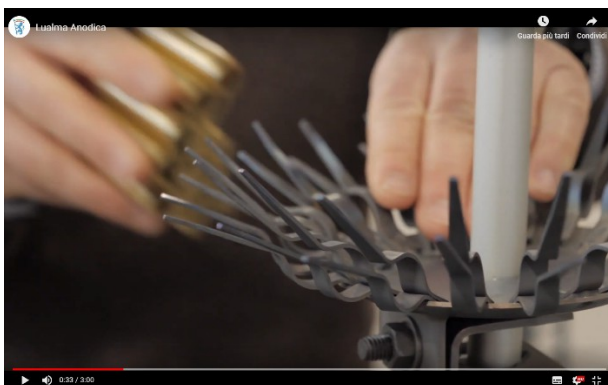
Parole chiave: integrazione guidata, vantaggio reciproco

La Lualma Anodica è una società nata nel 1990 a Imola, che esegue anodizzazione e brillantatura di pezzi in alluminio, da impiegare poi come componenti nei settori più svariati (edilizia, meccanica, automotive, elettronica, nautica, ecc..). Una delle attività consiste nella lavorazione di componenti molto piccoli, da fissare a telai prima di effettuare il bagno per l’anodizzazione.

Dopo una prima collaborazione con un artigiano locale, Lualma si mise in contatto con l’AUSL di Imola e firmò una convenzione per l’esternalizzazione del lavoro a una cooperativa di persone con disabilità, SEACoop. La collaborazione con SEACoop è stata fin da subito ottima, tuttavia la lavorazione così trasferita al di fuori dell’azienda comportava comunque problemi di volumi e di costo di trasporto dei componenti. Il secondo momento dell’esperienza è quindi coinciso con lo studio di una convenzione che consentisse il trasferimento dei gruppi di ragazzi in azienda dove, in un ambiente predisposto appositamente, e sotto la supervisione degli educatori, ininterrottamente da allora, lavorano tranquillamente in turni di massimo 3 ore, con i loro ritmi e senza alcuna pressione su obiettivi quantitativi da raggiungere.

Sebbene il loro ambiente di lavoro sia protetto e separato da quello dei dipendenti di Lualma, sono previsti strumenti e momenti di condivisione: i ragazzi hanno infatti le magliette aziendali, e il tempo della pausa è passato in spazi comuni, in modo da aumentare il loro senso di appartenenza al contesto aziendale e da sviluppare il loro orgoglio professionale: *“si sentono una pedina dell’economia di questo Paese, si sentono lavoratori a tutti gli effetti”*, dichiara l’azienda.

I referenti di Lualma prevedono di continuare in tempi indefiniti questa organizzazione, che comporta vantaggi per tutti: i ragazzi lavorano sì in un ambito protetto e sotto la supervisione di educatori, ma hanno comunque l’occasione di inserirsi in un contesto lavorativo aziendale gratificante, e di essere pagati per il loro lavoro; l’azienda ha risolto un problema rispetto ai costi di lavorazione dei componenti più piccoli. Alberto Lelli dichiara che *“l’Albo delle aziende inclusive può dare spunti ad altre aziende e mostrare che si può fare, basta volerlo”*



<https://www.cittametropolitana.bo.it/impreseresponsabili/>

TERME DI PORRETTA: INCLUSIONE NEL VERDE

<https://www.termediporretta.it>

Persone di riferimento Francesco Mitrotta

Parole chiave: inclusione, vantaggio reciproco, benessere del territorio

La proprietà dello stabilimento delle Terme di Porretta ha rilanciato l'attività contribuendo al benessere del territorio, con assunzioni e incremento delle attività commerciali indotte. Anche in altre azioni delle Terme si riscontra un impegno sociale forte. "Da medico sostengo la validità dell'inclusione perché le persone con svantaggio hanno delle qualità e delle qualità professionali", dichiara il dott. Francesco Mitrotta, responsabile medico delle Terme. Infatti, negli anni più recenti le Terme di Porretta hanno affidato la manutenzione dello splendido parco alla cooperativa CSAPSA, che si occupa di persone svantaggiate, in modo da soddisfare due obiettivi, uno sociale e uno aziendale, di contenimento dei costi. "E' stata una scommessa, una scommessa vinta per merito della cooperativa, ma soprattutto dei ragazzi, che ci hanno messo e ci mettono tutto quello che hanno. Dopo anni di abbandono il parco ha ricevuto nuova luce". Le Terme di Porretta si vedono come capofila per altre aziende del territorio che hanno già intrapreso o vogliano intraprendere la stessa strada, e considerano l'Albo delle aziende inclusive come un mezzo per ottenere, insieme, questo risultato che può migliorare il benessere del territorio.



<https://www.cittametropolitana.bo.it/impreseresponsabili/>

IL RAPPORTO RECIPROCO

Nel caso che segue un normale rapporto di fornitura si trasforma e diventa reciproco, si allarga ad un sostegno sulle strategie commerciali. Non è sempre possibile, ma costituisce davvero una buona pratica di come il mondo profit e quello no profit possano collaborare con pieno reciproco vantaggio, portando ad un benessere maggiore del territorio.

IL VERDE MONDO: DA COSA NASCE COSA

<https://www.ilverdemondo.it/>

Persone di riferimento in azienda: Nicola Oselladore

Parole chiave: inserimento, vantaggio reciproco, sostenibilità

La Cooperativa sociale Csapsa stava studiando una nuova attività di transizione e inserimento lavorativo da attuare insieme alla fattoria Dulcamara, posta sulle colline ozzanesi, ed anche sulla base di un progetto della Cooperativa SEACoop di Imola è nata l'idea di un pollaio biologico sociale. Per l'installazione del pollaio ci si è rivolti a Il Verde Mondo, azienda veneta specializzata nella produzione e vendita di pollai. Durante le fasi della fornitura di un pollaio da 100 galline, che è diventato occasione di lavoro e di inserimento per persone svantaggiate e con disabilità, il rapporto fra i protagonisti è cambiato, facendo interessare i titolari de Il Verde Mondo alle finalità delle cooperative "Quando ci hanno spiegato le finalità per il pollaio siamo stati subito entusiasti", dichiara Nicola Oselladore. Questo entusiasmo ha fatto sì che i ragazzi diventassero a loro volta fornitori de Il Verde Mondo, producendo parti del telaio dei pollai. Infine, l'azienda ha dato alla cooperativa anche l'"ospitalità" sui suoi siti di e-commerce per prodotti della

linea “Solid-Ali” realizzati da persone svantaggiate, quali ad esempio le cassette e le mangiatoie per uccelli selvatici realizzate a norma LIPU. La produzione di questi manufatti consente che queste persone sviluppino le loro abilità e si preparino per l’ingresso nel mondo del lavoro, evitando il rischio di isolamento. Un’azione dal duplice valore etico, per la natura e per le persone svantaggiate.

L’azienda ha realizzato alcuni video sull’esperienza insieme alla fattoria Dulcamara e Csapsa:
<https://www.youtube.com/watch?v=EeZhOI5U5cY>; <https://www.youtube.com/watch?v=Jo38zm64Rds>

