

## FARE SOCIALE Con un'Impresa di ristorazione

### **Premessa**

L'ipotesi deriva dalla volontà di promuovere Responsabilità sociale d'impresa scegliendo e strutturando dal principio i coeur business, l'organizzazione, l'impianto imprenditoriale, i processi ed i ruoli.

Fare impresa scegliendo di assumere responsabilità su problematiche sociali significa garantire equilibrio economico di tipo aziendale orientando le strategie imprenditoriali anche agli impatti sociali attesi.

L'impatto sociale è, al pari del profitto di impresa, un ambito di obiettivo strategico.

La vision imprenditoriale è quella di "usare il lavoro e l'organizzazione del lavoro" come strumento di promozione di miglior qualità della vita per le persone.

Intendere l'Impresa ed il Lavoro come contenitori efficaci per favorire qualità sociale per i beneficiari diretti (categorie in svantaggio sociale) ed indiretti, significa provare a costruire un nuovo modo di fare impresa (accezione nobile del titolo azienda nel senso di avventura orientata, cimento ecc) che sviluppi:

- equilibrio e sviluppo economico dell'impresa
- responsabilità competente nelle situazioni di disagio e marginalità.
- responsabilità sui problemi ed efficacia del conseguente intervento

### **Che tipo d'Impresa**

Il Piano d'Impresa va disegnato per rispondere a tre tipologie di indirizzo imprenditoriale integrate tra loro dal modello di governance, di organizzazione e di organizzazione del lavoro:

1. **Impresa formativa:** fare un'impresa disponibile a formare, ad offrire spazi e traiettorie alternative a quelle scolastiche per la costruzione di profili professionali e sociali spendibili.
2. **Impresa di transizione:** agire un'organizzazione del lavoro e le relative relazioni quale strumento di integrazione tra attività formativa e lavorativa per l'inclusione sociale dei soggetti più deboli mediante lo sviluppo di percorsi integrati di formazione e transizione al lavoro più stabile.
3. **Impresa e profitto:** fare profitto da orientare a fini sociali e societari.

In tal modo si realizza un modello d'impresa orientato non solo alla creazione di posti di lavoro ed all'utile di esercizio da reinvestire sugli scopi della mission, ma anche alla definizione di ambienti di mediazione

verso un'attività lavorativa che coniughi i bisogni formativi/educativi dei soggetti individuati con le esigenze di impresa.

## LA MISSION

SCOPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sostenere processi di indipendenza delle persone attraverso percorsi di vita equilibrati e dignitosi</li> <li>○ Favorire traiettorie di sviluppo professionale individualizzate e flessibili per soggetti a rischio di marginalizzazione dai circuiti formali</li> </ul>
VALORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sostegno al sistema di garanzia dei diritti individuali per lo sviluppo di comunità locali maggiormente eque e coese.</li> <li>○ Valorizzazione delle persone intese quali soggetti competenti per la costruzione di progetti individuali soddisfacenti e di qualità</li> <li>○ Valorizzazione del lavoro quale processo di condivisione ed integrazione tra le parti “deboli e forti” della società e dei singoli.</li> </ul>
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sostegno alla progettazione e gestione mirata di progetti individuali di emancipazione ed autonomia.</li> <li>○ Sostegno delle persone nella ricostruzione di identità sociale in quanto soggetto attivo</li> <li>○ Sostegno al raggiungimento di equilibri individuali per il Superamento del circuito assistenziale</li> <li>○ Favorire il concetto di “accessibilità ristorativa diffusa” (barriere architettoniche, scelte alimentari, intolleranze ecc) e la logica ecologica nella gestione (tipologia di fornitori, qualità delle materie, gestione dello scarto ecc)</li> <li>○ Equilibrio e sviluppo economico dell'impresa</li> </ul>
ATTIVITA' CARATTERISTICHE	<p>Ristorante riconoscibile per la logica gestionale orientata al sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Linea ristorativa di qualità</li> <li>○ Gestione eventi</li> <li>○ Cura del circolo completo di tipo gestionale orientato a caratteristiche di cura sociale (forniture, relazione con clienti, relazioni di lavoro)</li> <li>○ Transizione al lavoro per categorie in difficoltà</li> <li>○ Formazione di professionalità spendibili</li> <li>○ Sviluppo risorse</li> <li>○ Laboratorio formativo</li> </ul>

## Organizzazione del lavoro

La dimensione determinante il successo imprenditoriale d'impresе sociali è il tipo di organizzazione (ruoli e responsabilità), la partecipazione diffusa alle scelte, ai valori ed agli obiettivi, le competenze di tipo tecnico e di tipo sociale delle figure chiave.

Il progetto imprenditoriale intende sperimentare l'equilibrio tra **Personale strutturato e Personale in transizione**

### **Personale strutturato**

S'intende il personale responsabile di fasi operative che garantisce la qualità dei processi di lavoro sia in cucina che in sala.

La scelta è basata su un alto livello di autonomia sulle funzioni tecniche, ma anche su skill relazionali inerenti la gestione di staff in formazione. Si differenzia dal Lavoratore in transizione per una prospettiva di permanenza e partecipazione all'impresa con panorami lunghi. (processo di partecipazione societaria).

### **Personale in transizione**

La posizione del personale in transizione si diversifica per caratteristiche e tempi. In relazione a ciò si diversifica il tipo di "contratto" formale e relazionale.

E' possibile prevedere:

- ✓ personale in "tregua economica" per situazioni in disagio socio economico attraverso l'offerta di lavoro temporaneo ed episodico, ipotizzabile di basso livello tecnico. Viene gestito attraverso forme contrattuali quali la Borsa lavoro, il tirocinio extra curriculare, i contratti a chiamata
- ✓ personale adulto in formazione al quale si prospetta un inserimento a tempi medio in relazione ai progetti formativi definiti con servizi esterni. Tali percorsi devono prevedere in uscita il rafforzamento del CV, la certificazione delle competenze attraverso il Sistema regionale, un supporto all'inserimento stabile.

Viene gestito attraverso fasi in tirocinio, assunzioni in apprendistato art 44, o con contratto nazionale negoziando individualmente le tempistiche e gli obiettivi e prevedendo i costi di dismissione.

- ✓ personale in formazione DDIF si prospettano percorsi di alternanza scuola lavoro con i Centri accreditati per la formazione ristorativa, ivi compresi percorsi in apprendistato art 43. La relazione con i centri permette inoltre di strutturare esperienze episodiche e temporanee (eventi) di commesse gestite attraverso il coinvolgimento di Classi di 2/3/4 anno dei percorsi regionali.

L'organizzazione dell'impresa ristorativa inoltre può permettere lo sviluppo di filiere di azione diversificate in accordo con soggetti esterni: Progettazione di processi di integrazione lavorativa, realizzazione dei progetti individuali e counselling (monitoraggio e accompagnamento individuale e di sostegno alla rete sociale di protezione), azioni di sostegno allo sviluppo di abilità sociali e lavorative (gruppi di confronto, socializzazione, attività espressive, laboratorio ergo terapeutico, alfabetizzazione) per categorie sociali particolarmente deboli, ma anche azioni di formazione manageriale.

