



COMUNE DI RIMINI
SETTORE PROTEZIONE SOCIALE
Determinazione Dirigenziale n. 3222 del 18/11/2025

OGGETTO: Conclusione Istruttoria Pubblica di co-progettazione progetto “Women’s skill” – Donne in corsa. CIG B7CE8FBED6

IL RESPONSABILE

RICHIAMATI:

- il Bilancio approvato con la deliberazione di C.C. n. 93 del 19.12.2024 (Nota Di Aggiornamento al Documento Unico Di Programmazione 2025-2027 N.A.D.U.P.) e il Bilancio di Revisione 2025-2027, approvato con deliberazione di C.C. n. 94 del 19.12.2024;
- la Delibera di G.C. n. 1 del 9.01.2025 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027, ed in particolare, l’assegnazione delle risorse finanziarie al centro di responsabilità 118 e centro di costo 0087;
- la Delibera di G.C. n. 19 del 30/01/2025 di approvazione del PIAO per quanto riguarda gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente (sottosezione 2.2. Perfomance) e le misure di prevenzione della corruzione (sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza);
- il Regolamento sui controlli interni approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 24 gennaio 2013;
- l’Art. 118 della Costituzione Italiana che introduce il principio di sussidiarietà per lo svolgimento di attività di interesse generale;

RICHIAMATI:

- l’art. 118, comma 4° della Costituzione che novella “Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni favoriscono l’autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà.”;
- l’art. 3, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;
- la Legge 8 novembre 2000 n. 328 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali";
- gli artt. 55 e 56, D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 “Codice del Terzo Settore”; la Legge Regionale n. 2/2003 “Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali”;
- l’art. 31 bis dello Statuto comunale: ”Per le finalità di cui all’art. 11, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381, il Comune di Rimini promuove lo sviluppo della cooperazione sociale,

sostenendo, anche con la partecipazione finanziaria e con le modalità previste dalla vigente normativa, le iniziative che perseguono comuni obiettivi nei processi di recupero ed inclusione sociale;

- Il Regolamento comunale per la disciplina dei rapporti tra Comune ed Enti del Terzo Settore negli artt. 55-57 del D.lgs. n. 117/2017 (Codice del Terzo Settore approvato con Delibera di Giunta Comunale n 47/2022;

VISTE

- la delibera di Giunta Regionale n.. 1230 del 24/06/2024 -” Bando per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone” - annualità 2025/2026
- la domanda di partecipazione al sopra indicato bando, presentata dal Comune di Rimini, protocollo della Regione Emilia Romagna n. 5187775 /2024 (bando nr. 1776);
- la delibera di Giunta Regionale num. 535 del 14/04/2025 -bando per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone - annualità 2025/2026
- la determinazione num. 10468 del 03/06/2025 - Regione Emilia-Romagna - assegnazione e concessione contributi regionali per progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone - annualità 2025/2026
- l'accettazione contributo e ripresentazione progetto con nuovi importi di euro 30.000,00 - (protocollo accettazione contributo pg/2025/692119) della Regione Emilia Romagna per la domanda 5187775, in data 14/07/2025;
-la determina del Comune di Rimini n. 2156 del 11/08/2025 “Progetto “women’s skill – donne in corsa” - riscoprire i propri talenti e ridurre il divario di genere. Avvio istruttoria di coprogettazione;

RILEVATO

- che il progetto denominato “Women’s skill – donne in corsa” avrà validità dalla data di assegnazione al 31/12/2026 e dovrà svilupparsi attraverso la realizzazione di percorsi formativi specifici riferiti alle pari opportunità e discriminazioni di genere e lo sviluppo di un miglior welfare aziendale, come indicato nel bando regionale, destinando alla realizzazione della stessa un contributo somma totale pari ad € 24.000,00;

- che il sopra indicato contributo sarà erogato in due tranches e che per ottenere:

- l’erogazione della prima tranche, fino al 50% del progetto, dovrà essere presentata alla Regione Emilia Romagna, entro il 31/01/2026, una relazione (attestante lo stato avanzamento del progetto) che dovrà dar conto della avvenuta realizzazione delle attività previste per l’anno 2025 e una rendicontazione delle spese sostenute con relativa documentazione giustificativa;
- l’erogazione della seconda tranche pari alla restante quota del contributo concesso, dovrà essere presentata alla Regione Emilia Romagna , entro il 28/02/2027, una relazione finale che dovrà dar conto della avvenuta realizzazione delle attività previste per l’anno 2026 e una rendicontazione delle spese sostenute con relativa documentazione giustificativa;

RILEVATA l'opportunità di coinvolgere, nella progettazione e realizzazione delle singole attività progettuali sopra descritte gli Enti del terzo settore ex D. Lgs. 117/2017 e iscritti nei registri regionali e/o RUNTS;

DATO ATTO che:

- al primo incontro, avvenuto in data 24/09/2025 si sono presentate le associazioni: MondoDonna Onlus– Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus – il Millepiedi Cooperativa Sociale a.r.l.- OB Service Società Cooperativa Sociale Onlus – Rompi il silenzio Aps;
- al secondo incontro, avvenuto in data 30/09/2025, si sono presentate – MondoDonna Onlus - OB Service Società Cooperativa Sociale Onlus– Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus;
- Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus, quale ente capofila, ha presentato una proposta progettuale, inviata tramite Pec, ns. prot. n. 347712/2025 (di seguito denominato progetto 1);
- OB Service Società Cooperativa Sociale Onlus, quale ente capofila, ha presentato una proposta progettuale, inviata tramite, ns. prot. n. 347335/2025 (di seguito denominato progetto 2);
- essendo state presentate due proposte progettuali è stato necessario, ai fini valutativi, nominare una Commissione per la valutazione e l'esame delle proposte progettuali pervenute;
- con det. n. 2754 del 10/10/2025 è stata costituita la sopra indicata Commissione ;

CONSIDERATO che:

- il progetto denominato “Women’s Skill – Donne in corsa” persegue i seguenti obiettivi:
 - realizzare iniziative che si prefissano di intervenire, in modo diretto o indiretto, in favore dell’accesso e qualificazione dell’attività lavorativa delle donne (dipendente, autonoma, imprenditoriale o professionale) nel territorio dell’Emilia-Romagna, perseguito, in particolare, le finalità specifiche di favorire la riduzione del differenziale salariale di genere e la diffusione della cultura di impresa tra le donne e di rafforzare il ruolo delle donne nell’economia e nella società;
 - promuovere ed incrementare progetti di welfare aziendale e welfare di comunità che migliorino un’organizzazione del lavoro e incidano favorevolmente sulla qualità della vita delle persone, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell’AGENDA 2030;
- per la scelta della soluzione progettuale più rispondente agli obiettivi del progetto, la Commissione si è attenuta ai criteri definiti negli atti che hanno dato avvio all’istruttoria pubblica ed ai quali ha attribuito il peso massimo indicato tra parentesi:

- a) qualità (in termini di adeguatezza della proposta progettuale al perseguimento degli obiettivi sopra specificati), sostenibilità della proposta progettuale ed elementi innovativi del progetto (punteggio massimo attribuibile: 60);
- b) impegno organizzativo del proponente da intendersi come risorse umane (qualificate e non), finanziarie e strumentali devolute dal proponente al progetto e non coperte da contributo pubblico (punteggio massimo attribuibile: 40);

DATO ATTO che, a seguito della valutazione dei progetti, la Commissione ha attribuito, come indicato nel verbale depositato agli atti, alle proposte progettuali presentate i seguenti punteggi:

| | OPEN GROUP | OB SERVICE |
|--------------------------|------------|------------|
| a) Qualità | 54 | 48 |
| b) Impegno organizzativo | 32 | 36 |

| | | |
|------------|----|----|
| PUNTI TOT. | 86 | 84 |
|------------|----|----|

RITENUTO, dunque, che la proposta progettuale presentata da Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus, quale Ente Capofila, risulta tra le due proposte ammissibili pervenute, quella maggiormente completa e rispondente agli obiettivi, scopi e finalità perseguiti anche da questa Amministrazione comunale, come rilevato dal punteggio sopra indicato;

RITENUTO pertanto di approvare la proposta di progetto–presentate da Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus, quale Ente Capofila ;

DATO ATTO che il progetto avrà durata sino al 31.12.2026;

VERIFICATO che Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus è iscritta nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS);

DATO ATTO che è stata accertata la somma di Euro 24.000,00: di cui Euro 12.000,00 al cap. 1490/E denominato “CONTRIBUTI PER ATTIVITÀ DI PROMOZIONE - PARI OPPORTUNITÀ” (cod. debitore 17) del Bilancio 2025 (COLL. Cap 2740/U) - P.F.: 2.01.01.02.001 e di cui Euro 12.000,00 al capitolo.1490/E denominato “CONTRIBUTI PER ATTIVITÀ DI PROMOZIONE - PARI OPPORTUNITÀ” (cod. debitore 17) del Bilancio 2026 (COLL. Cap 2740/U)- P.F.: 2.01.01.02.001 per l'avvio della procedura di istruttoria di co-progettazione, in relazione alla determinazione regionale n. -num. 10468 del 03/06/2025 del Dirigente Settore Politiche sociali, di inclusione e pari opportunità direzione generale cura della persona, salute e welfare - Regione Emilia-Romagna - “assegnazione e concessione contributi regionali per progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone - annualità 2025/2026”;

Per i motivi sopra esposti:

DETERMINA

1. approvare la proposta di progetto–presentate da Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus, quale Ente Capofila della rete di Enti del Terzo Settore composta da Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus e Il Millepiedi Cooperativa Sociale a.r.l;
2. di affidare, pertanto, la realizzazione del progetto a Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus, quale Ente Capofila della rete di Enti del Terzo Settore di cui sopra, con sede legale a Bologna, Via Milazzo 30, C.F.02410141200, P. IVA 02410141200 (cod. Fornitore 101292);
3. di dare atto che è stata che è stata accertata la somma di Euro 24.000,00: di cui Euro 12.000,00 al cap. 1490/E denominato “CONTRIBUTI PER ATTIVITÀ DI PROMOZIONE - PARI OPPORTUNITÀ” (cod. debitore 17) del Bilancio 2025 (COLL. Cap 2740/U) - P.F.: 2.01.01.02.001 e di cui Euro 12.000,00 al capitolo.1490/E denominato “CONTRIBUTI PER

ATTIVITÀ DI PROMOZIONE - PARI OPPORTUNITÀ” (cod. debitore 17) del Bilancio 2026 (COLL. Cap 2740/U)- P.F.: 2.01.01.02.001 per l'avvio della procedura di istruttoria di co-progettazione, in relazione alla determinazione regionale n. -num. 10468 del 03/06/2025 del Dirigente Settore Politiche sociali, di inclusione e pari opportunità direzione generale cura della persona, salute e welfare - Regione Emilia-Romagna - “assegnazione e concessione contributi regionali per progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone - annualità 2025/2026”);

4. di impegnare la somma di Euro 24.000,00, di cui Euro 12.000,00 per il 2025 e Euro 12.000,00 per il 2026 a favore di Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus, quale Ente Capofila della rete di Enti del Terzo Settore di cui sopra, con sede legale a Bologna, Via Milazzo 30, C.F.02410141200, P. IVA 02410141200 (cod. Fornitore 101292) al cap 2740/U - denominato: “PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ” (coll. Cap. 1490/E) del Bilancio 2025 -26 (cod fin: 1.04.04.01.001 - Missione/programma 15.03);
5. di erogare i contributi di cui al punto precedente a Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus quale Ente Capofila della rete di Enti del Terzo Settore di cui sopra, con sede legale a Bologna, Via Milazzo 30, C.F.02410141200, P. IVA 02410141200 (cod. Fornitore 101292) previa presentazione di note contabili, relazione finale annuale e presentazione di relative pezze giustificative, necessarie a documentare il corretto utilizzo delle risorse concesse, come previsto dallo schema di Convenzione approvato con determinazione dirigenziale n. 2156/2025;
6. di dare atto che Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus, quale Ente Capofila della rete di Enti del Terzo Settore di cui sopra, con sede legale a Bologna, Via Milazzo 30, C.F.02410141200, P. IVA 02410141200 (cod. Fornitore 101292) ha presentato dichiarazione sostitutiva ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R 25/12/2000 con dichiarazione resa e conservata agli atti – n. Prot. 0335489/2025 ;
7. di stabilire l'esigibilità della spesa di cui al presente provvedimento nel 2025 e nel 2026;
8. di partecipare il presente provvedimento all'Ufficio Contratti, gare e servizi generali del Comune di Rimini;
9. di dare atto che l' Ufficio Contratti, gare e servizi generali del Comune di Rimini provvederà alla redazione della Convenzione sulla base delle clausole e condizioni previste, nonché all'assistenza alla stipula e ad ogni atto ad essa conseguente;
10. di precisare che alla stipula della Convenzione interverrà il Dirigente Settore Protezione Sociale Massimiliano Alessandrini;

11. di dare atto che il soggetto beneficiario sarà iscritto all'Albo online, pubblicato ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 14.03.2013 n. 33 sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
12. di dare atto che il codice CIG, acquisito ai soli fini della tracciabilità dei flussi, è il n. CIG B7CE8FBED6 ;
13. di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet del Comune di Rimini;
14. che il responsabile del procedimento è per competenza d'ufficio il Dirigente Settore Protezione Sociale Massimiliano Alessandrini;
15. di dare atto dell'assenza di incompatibilità con i compiti dell'ufficio in ordine al presente provvedimento.

Il Dirigente Settore Protezione Sociale
Massimiliano Alessandrini
(firmato digitalmente)

Women's Skills



DONNE IN
CORSA

Proposta progettuale presentata da



Premessa

La presente proposta è presentata dalle cooperative sociali emiliano-romagnole **Open Group** (capofila) e **Il Millepiedi** (partner), con l'obiettivo di consolidare e ampliare i risultati conseguiti nella precedente edizione di *Women's skill – Riscoprire i propri talenti e ridurre il divario di genere*. Tale esperienza ha permesso al raggruppamento di consolidare la presenza nel sistema territoriale riminese, ampliando le relazioni operative con imprese, reti del Terzo Settore e uffici comunali. La proposta odierna capitalizza questo investimento relazionale e metodologico: rafforza la rete, estende la platea delle imprese coinvolte, sistematizza gli strumenti già sviluppati (survey e format formativi) e accompagna ulteriormente l'implementazione di misure di welfare aziendale/interaziendale con attenzione all'impatto sulla partecipazione femminile e sulla qualità del lavoro.

L'ottimizzazione dei tempi e delle risorse disponibili, più limitate rispetto alla precedente edizione, per l'avvio delle attività e lo sviluppo delle esperienze realizzate, in continuità e coerenza con le metodologie utilizzate, rappresenta il *plus* che le Cooperative possono dare al progetto, assicurando al contempo implementazioni connotate da innovatività.

L'impianto progettuale è pienamente coerente con il quadro definito dal Comune di Rimini per ***Women's skill – Donne in corsa***, che valorizza: ► iniziative per l'**accesso e qualificazione del lavoro femminile** (dipendente, autonomo, imprenditoriale e professionale), ► la **riduzione del differenziale salariale di genere** e ► la **promozione di progetti di welfare aziendale e di comunità**, attivati in **logica di rete** tra soggetti pubblici e privati.

Obiettivi specifici



Attivare un ecosistema territoriale su parità e welfare

Azioni correlate

- ⇒ costituzione di un **Tavolo operativo tematico** di confronto e co-progettazione;
- ⇒ sviluppo di un **contenitore digitale**;
- ⇒ **comunicazione** diffusa su piattaforme digitali (social, siti, newsletter) e cartacei.



Potenziamento di una cultura aziendale inclusiva

- ⇒ percorsi di **formazione laboratoriale** per lavoratrici/lavoratori e ruoli manageriali/HR su parità, linguaggio inclusivo, discriminazioni e welfare aziendale.
- ⇒ **l'analisi dei contesti aziendali**
- ⇒ **consulenze mirate** per la scelta e l'implementazione di sistemi di welfare

Per l'implementazione delle attività, le proponenti contano sulla propria esperienza pluriennale e su:

- **Oplà** – Learning Academy interna a Open Group, già utilizzata nella progettazione precedente con esperienza nella progettazione e delivery di percorsi formativi partecipativi (design thinking, cooperative learning, role-play), con moduli dedicati a parità di genere, linguaggio inclusivo e contrasto alle discriminazioni.



- **Inspira** (già [Be Open](#)) – società del Gruppo Open specializzata nel supporto alla comunicazione integrata online/offline, alla produzione di contenuti e al monitoraggio dei risultati, per massimizzare l'engagement di imprese e stakeholder territoriali.



Qui di seguito sono illustrate nel dettaglio tutte le attività programmate.

1

Indagine ricognitiva

La fase di indagine e ricognizione costituisce il punto di partenza del progetto e si innesta su un patrimonio di conoscenze e relazioni già sviluppato in collaborazione con il Comune di Rimini e con diversi partner locali. L'attività prevede una mappatura sistematizzata che:

- aggiorni la mappatura delle **aziende del territorio** già avvenuta attraverso la campagna di sponsorizzazione del progetto 2024-2025 che hanno portato alla costruzione di uno schedario di n. 48 aziende con le quali sono stati instaurati contatti significativi;
- includa in maniera organica le **realtà pubbliche e private** (enti, associazioni, ...) e i **rispettivi progetti/servizi** attivi sul territorio in materia di parità di genere, dell'inclusione lavorativa e dell'innovazione sociale, così da restituire una fotografia più completa e rappresentativa dell'ecosistema territoriale impegnato su questi fronti. In tal senso la collaborazione con il sistema cooperativo e consorzi, oltre che con diversi coordinamenti tematici e aziende operanti nel territorio riminese e della Romagna, consente di contare su una rete di collaborazioni ampia e differenziata, utile a facilitare i contatti con le aziende.

L'indagine produce un quadro conoscitivo aggiornato e operativo, in grado di connettere in modo sistematico il tessuto produttivo con le dimensioni sociale e culturale del territorio e di abilitare nuove sinergie e collaborazioni. Grazie al pre-lavoro già svolto, l'attività può essere realizzata in tempi rapidi e mantenuta "viva" attraverso aggiornamenti periodici. Si configura come uno snodo strategico e abilitante rispetto alle successive attività di *networking* (vedasi approfondimento al punto 4.) e della creazione del *portale digitale* (vedasi approfondimento al punto 5.).

Entro il primo mese, e con aggiornamenti periodici, viene prodotto un **dataset sintetico**, della rete dei partner/stakeholder/beneficiari, così da orientare le azioni successive e garantire una solida base di conoscenza territoriale.

2

Supporto alle aziende per l'attuazione di sistemi di welfare aziendale e/o interaziendale

L'avvio prevede la selezione delle aziende (sia di nuova che di precedente mappatura) secondo criteri condivisi con il Comune di Rimini: radicamento sul territorio, percentuale di donne occupate, diversificazione dei settori produttivi rappresentati e disponibilità a investire nel progetto con risorse proprie – umane, strumentali o finanziarie – per garantire continuità alle azioni anche oltre la durata del progetto.

Completata la selezione, vengono avviate le seguenti attività, che formano un pacchetto integrato di **formazione, analisi e consulenza**:

A. Formazione rivolta alle figure dirigenziali delle imprese/cooperative coinvolte per n. 8 ore. Il percorso prevede a titolo esemplificativo i seguenti moduli:

- **Linguaggio aziendale inclusivo**, con esercizi di riformulazione di comunicazioni reali (riunioni di team, valutazioni di performance, annunci di policy) e role-playing su situazioni tipiche in cui il linguaggio è decisivo. La sessione culmina nella co-costruzione di linee guida essenziali, trasferibili e adattabili ad ogni contesto.
- **Intercettazione e contrasto ai comportamenti discriminatori**: analisi delle principali forme di molestie, abusi e discriminazioni sul luogo di lavoro, con attenzione agli impatti sulle persone e sull'organizzazione (clima, produttività, retention, reputazione). Il modulo si sviluppa attraverso casi studio e propone tattiche di mitigazione: standardizzazione di procedure di selezione e valutazione, aggiornamento mirato delle figure chiave, definizione di processi e policy per la gestione delle segnalazioni, indagini interne, risoluzione e tutela delle vittime. È inoltre prevista un'introduzione al significato, all'iter e ai benefici della **certificazione UNI/PdR 125:2022** e all'accesso a possibili finanziamenti per sostenere l'iter certificativo (es. nuova edizione del Bando regionale e di Unioncamere)
- **Maternità e paternità sul posto del lavoro**: Approfondimento delle normative e delle buone pratiche aziendali a sostegno della genitorialità, con focus su misure di conciliazione vita-lavoro, tutele specifiche, azioni per ridurre il rischio di penalizzazione in carriera e per promuovere un ambiente accogliente e inclusivo per lavoratrici e lavoratori genitori.

B. Attivazione della survey sull'organizzazione aziendale (già sviluppata nella progettazione precedente) per una lettura puntuale del contesto con la raccolta di informazioni e dati su: composizione dello staff e percorsi di carriera (dati disaggregati per genere, inquadramento, retribuzione, tempi di avanzamenti; ...); livello della cultura aziendale su politiche di genere, promozione della parità, contrasto alla violenza e alle discriminazioni (iniziativa di welfare e previdenza già in essere, procedure aziendali specifiche;); target prioritari, obiettivi e desiderata. I risultati orientano la seguente attività.

C. Incontro di approfondimento sulle azioni di welfare aziendale di n. 4 ore, orientato dai risultati della survey, offre una panoramica chiara sul quadro normativo e fiscale del welfare e sulle diverse opzioni implementabili per le aziende del territorio. A titolo esemplificativo, si prevede un approfondimento specifico sulle seguenti aree operative:

- Adozione di piattaforme per il welfare con analisi comparativa dei servizi disponibili (mobilità, buoni pasto, assistenza sanitaria, servizi time saving, ecc.);
- Strategie di comunicazione interna/esterna per valorizzare il welfare come leva motivazionale e come segno distintivo di corporate identity;
- Percorsi di formazione continua per rafforzare competenze digitali, linguistiche, tecniche e di leadership, con possibilità di sperimentare presidi interni permanenti (es. sportello [Cookies, cibo per menti digitali](#) di Open Group);
- iniziative di socializzazione e benessere (ritiri, eventi culturali, contest tematici) pensate per rafforzare coesione e engagement;

D. Consulenza operativa personalizzata rivolta a n. 3 aziende attraverso incontri dedicati alla definizione delle traiettorie più promettenti e realisticamente realizzabili per

l'introduzione o il potenziamento dei propri sistemi di welfare. In particolare è premura del/la consulente effettuare insieme alle aziende una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, anche in virtù di un eventuale *Certificazione della Parità di Genere*, ovvero una misurazione delle n.6 aree attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere: Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Tale misurazione vuole portare la riflessione su possibili interventi strategici nelle diverse aree di certificazione.

In aggiunta alle attività elencate, in virtù della continuità con la progettualità precedente, si prevede un **modulo di follow-up** dedicato alle tre aziende che hanno già partecipato al percorso. Questo momento consentirà non solo di monitorare e consolidare i risultati raggiunti, ma anche di individuare nuove traiettorie di sviluppo e di supportare le imprese nell'eventuale superamento di criticità emerse. Il follow-up sarà inoltre l'occasione per presentare alle aziende le opportunità di finanziamento attualmente disponibili in tema di *Certificazione della Parità di Genere* (UNI/PdR 125:2022) come ad esempio i bandi promossi dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ovvero l'*"Avviso pubblico per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022"* a valere sui Fondi PNRR.

3

Corsi di formazione laboratoriali

Si propone l'organizzazione di un **percorso formativo laboratoriale per dipendenti e auto-imprenditrici** in 3 moduli (da 2 ore l'uno) da replicare in due edizioni. A titolo esemplificativo i moduli attivabili, sulla base dei fabbisogni espressi dalle aziende aderenti:

Divario di genere nel mondo del lavoro



- Introduzione sulle definizioni e dati (tassi di occupazione, gender pay gap, lavoro di cura e lavoro salariato);
- Storie di ottimo gusto (esperienze, strategie e pratiche per la riduzione del divario di genere);
- Il welfare aziendale a sostegno di equità ed inclusività nei luoghi di lavoro.

Uso del linguaggio inclusivo



- L'influenza delle parole sulla cultura aziendale e il benessere di lavoratrici e lavoratori;
- Sessioni interattive di pratica per la riformulazione di comunicazioni aziendali (role-play, simulazioni, ...);
- Analisi di case study, o discussione guidata su esempi reali, in cui il linguaggio ha migliorato l'ambiente lavorativo.

Contrasto alle discriminazioni di genere in ambito lavorativo



- Introduzione teorica sui concetti chiave e il quadro normativo di riferimento.
- Lavoro di gruppo per l'identificazione diversi tipi di discriminazioni (diretta, indiretta).
- Simulazioni con l'utilizzo di role-playing per le possibili modalità di intervento rispetto a situazioni di discriminazione (a chi rivolgersi e come usare le risorse intra- ed extra-aziendali per il supporto alla vittima)

Maternità e paternità nei luoghi di lavoro



- Panoramica sulla normativa legata alla maternità e paternità;
- Tutele e come chiederle: quali sono e le procedure, gli uffici e la documentazione necessaria per la loro richieste (congedi, permessi, ...);
- Panoramica su agevolazioni per le famiglie (bonus, incentivi, sgravi fiscali, ...).

Misure di sostegno economico e opportunità di crescita



- Strumenti di educazione finanziaria di base: gestione dello stipendio, previdenza, risparmi.
- Panoramica su agevolazioni e misure disponibili anche per chi non ha figli (bonus formazione, incentivi per lavoratrici under 36, programmi regionali per l'occupazione femminile).
- Promozione del networking professionale al femminile: gruppi, collettivi, piattaforme.

4

Costituzione di un networking territoriale permanente

La promozione di una cultura inclusiva e orientata alla parità non può fondarsi esclusivamente su interventi formativi, ma necessita di una **struttura stabile di confronto e co-progettazione**. In tale prospettiva, le cooperative proponenti intendono collegarsi e quindi partecipare al **Tavolo Parità di Genere** istituito dal Comune di Rimini, come già negli incontri di settembre/ottobre del 2024. L'intenzione è di parteciparvi attivamente, valorizzandolo come luogo di indirizzo strategico e di confronto sulle politiche di genere e, parallelamente, di promuovere un **tavolo operativo tematico** focalizzato sul mercato del lavoro e sul welfare aziendale. Tale tavolo operativo vuole riunire anche altre enti/istituzioni come associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, imprese e soggetti del Terzo Settore. Le tematiche su cui si concentrerà il tavolo operativo includono:

- il **monitoraggio continuo** di fenomeni quali il gender pay gap e le diverse forme di discriminazione esplicita o implicita nei luoghi di lavoro;
- la **definizione di strategie e linee guida** per lo sviluppo di modelli organizzativi più equi, sostenibili e competitivi.

Per garantire solidità metodologica e orientare le decisioni su basi empiriche, il progetto ipotizza il coinvolgimento di enti e centri di ricerca come partner tecnici del Tavolo, con funzione di supporto all'analisi dei dati e in raccordo con l'*Osservatorio di genere provinciale* elaborato annualmente dall'Ufficio Statistica e Politiche di genere e pari opportunità della Provincia di Rimini.

A sostegno del Tavolo operativo, Open Group e Il Millepiedi potranno avere un ruolo di **facilitatori**, curando in particolare:

- la convocazione e realizzazione di **incontri periodici** della rete territoriale per condividere esperienze, definire linee di sviluppo e rafforzare le sinergie;
- la **raccolta e analisi dei bisogni** di aziende e lavoratori/lavoratrici tramite survey, focus group e momenti di ascolto partecipativo;
- l'organizzazione di **eventi pubblici, seminari e workshop** per diffondere pratiche inclusive e affrontare temi specifici quali la promozione delle carriere femminili, la riduzione del divario retributivo, il contrasto a molestie e discriminazioni, l'adozione di misure di welfare e di politiche di conciliazione vita-lavoro.

5

Portale digitale

A supporto del lavoro del Tavolo permanente, si propone la realizzazione di un **contenitore digitale** – che potrà assumere la forma di un sito dedicato collegato al sito istituzionale del Comune, coinvolgendo i tecnici comunali nelle valutazioni tecniche preliminari di compatibilità. Il sito/portale digitale è concepito come **spazio accessibile e aggiornato** con l'obiettivo di garantire visibilità, trasparenza e continuità non solo alle attività progettuali, ma anche alle numerose iniziative già attive sul territorio, mettendole in relazione e favorendone la valorizzazione. Obiettivo fondamentale è anche quello di implementare un sistema di gestione delle informazioni che possa essere di semplice utilizzo e per il quale più facilmente possa essere assicurata continuità e sostenibilità anche al termine del progetto, con modalità che potranno essere approfondite in sede di co-progettazione.

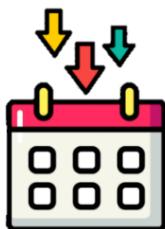
Nello specifico, avrà le seguenti funzioni:

Raccontare il progetto

Sezione dedicata alla documentazione delle attività pianificate e realizzate, con la presentazione dei risultati raggiunti e delle buone pratiche emerse. Potrà includere interviste, testimonianze, materiali multimediali e narrazioni utili a restituire il valore del percorso.



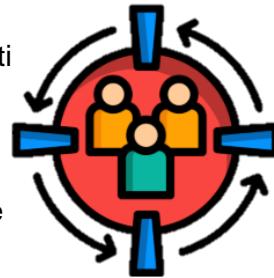
Raccogliere e diffondere iniziative analoghe e complementari



Una sezione aggiornata Eventi & News capace di raccogliere le attività di servizi, imprese e organizzazioni che lavorano sui temi della parità, dell'inclusione e del welfare aziendale. Questo consentirà di avere una visione complessiva, facilmente consultabile, delle opportunità promosse dai soggetti aderenti al Tavolo e di altre iniziative di rilievo a livello territoriale, regionale e nazionale, in modo da coinvolgere non solo aziende, ma anche cittadinanza e comunità locale

Facilitare la condivisione di conoscenze

Uno spazio operativo in cui rendere disponibili strumenti concreti a supporto di imprese e organizzazioni. Qui saranno raccolti toolkit pratici – linee guida, modelli, check-list, mini-video formativi – per accompagnare datori di lavoro e lavoratrici/lavoratori nell'implementazione di pratiche inclusive e nella crescita delle competenze in materia.



6

Coordinamento, monitoraggio e valutazione dei progetti

Le proponenti adottano procedure di gestione e controllo finalizzate a garantire la corretta esecuzione delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi, offrendo al Comune di Rimini strumenti chiari e periodici di verifica sull'effettivo andamento delle attività.

In qualità di capofila, Open Group assume il ruolo di coordinamento attraverso la Dr.ssa Silvia Martini, responsabile di *Oplà – Learning Academy*. La coordinatrice porta con sé una consolidata esperienza nella progettazione ed erogazione di percorsi formativi e consulenziali, assicurando così un presidio tecnico-organizzativo qualificato.

Il coordinamento prevede una supervisione continua e strutturata, basata sulla raccolta sistematica di dati e informazioni secondo un **Piano di monitoraggio e valutazione** concordato fin dall'avvio con il partner di progetto (Il Millepedi) e con il Comune di Rimini. Tale piano costituisce lo strumento di riferimento per la verifica in itinere e finale degli obiettivi, consentendo da un lato la corretta implementazione delle attività e dall'altro la predisposizione di una reportistica trasparente e puntuale.

- **Monitoraggio quali-quantitativo in itinere** - si prevede un controllo costante della partecipazione da parte dei/le beneficiari/e ai percorsi formativi, alle consulenze e ai Tavoli e rispettivi attività di networking, con la possibilità di intervenire tempestivamente in caso di bassa frequenza attraverso nuove strategie di coinvolgimento. Sono inoltre previsti questionari di gradimento per valutare la qualità percepita delle attività.
- **Valutazione finale** - al termine del progetto verrà redatto e consegnato al Comune un **report quali-quantitativo** esaustivo, contenente una sintesi dei percorsi formativi e consulenziali realizzati, il livello di partecipazione (n. presenze registrate per ciascuna attività), le attività implementate e una valutazione complessiva dell'impatto prodotto.

Cronoprogramma

| | 2025 | | 2026 | | | | | | | | | | | |
|--|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | NOV | DIC | GEN | FEB | MAR | APR | MAG | GIU | LUG | AGO | SET | OTT | NOV | DIC |
| Coordinamento, monitoraggio e valutazione | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 1. Indagine ricognitiva | X | X | | | | | | | | | | | | |
| 2. Supporto | | | | | | | | | | | | | | |
| 2a. Corsi di formazione per dirigenti | X | | X | X | X | | | | | | | | | |
| 2b. Survey | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| 2c. Incontro di approfondimento | | | | | | X | X | X | | | | X | X | |
| 2d. Consulenza operativa | | | | | | | | | | | | X | X | X |
| 3. Corsi di formazione e laboratori | | | X | X | X | X | X | X | X | | X | X | | |
| 4. Networking | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 5. Portale digitale | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

Piano finanziario

| | Finanziamento richiesto | Co-finanziamento |
|--|-------------------------|-------------------|
| Coordinamento | € 2.750,75 | € 1.600,00 |
| Segreteria organizzativa e amministrativa (mappatura, networking, tutoraggio aula, rendicontazione) | € 4.587,57 | € 2.000,00 |
| Formatori/trici e consulenti | € 6.042,40 | |
| Comunicazione (materiali e sito) | € 8.000,00 | |
| Spese accessorie (materiali per formazione e laboratori e rimborsi km) | € 1.418,33 | |
| Costi generali (5%) | € 1.200,95 | |
| | € 24.000,00 | € 3.600,00 |

documento firmato digitalmente da MASSIMILIANO ALESSANDRINI il 18/11/2025.
 Rimini, 26/11/2025



Comune di Rimini

**Allegato Provvedimento
DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE
Numero: 2025/3222 del: 18/11/2025**

Oggetto: CONCLUSIONE ISTRUTTORIA PUBBLICA DI CO-PROGETTAZIONE PROGETTO "WOMEN'S SKILL" - DONNE IN CORSA. CIG B7CE8FBED6

| Tipo Movimento | Descrizione | Importo | Attuale |
|--------------------------------|---|----------------|----------------|
| Impegno 2025 / 10060 | CONCLUSIONE ISTRUTTORIA PUBBLICA DI CO-PROGETTAZIONE PROGETTO "WOMEN'S SKILL" - DONNE IN CORSA. CIG B7CE8FBED6 (COLL. CAP. 1490/E) (COLL. ACC. 2025/3950) - Operazione: Inserimento Soggetto: 101292 OPEN GROUP SOCIETA' COOPERATIVA ONLUS Piano Fin. Imp.: 1.04.04.01.001 PEG: 2740 PIANO FIN: 1.04.04.01.000, MISS/PROG: 15.03 PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (E. CAP. 1490) | 12.000,00 | 12.000,00 |
| Impegno 2026 / 1727 | CONCLUSIONE ISTRUTTORIA PUBBLICA DI CO-PROGETTAZIONE PROGETTO "WOMEN'S SKILL" - DONNE IN CORSA. CIG B7CE8FBED6 (COLL. CAP. 1490/E) (COLL. ACC. 2026/199) - Operazione: Inserimento Soggetto: 101292 OPEN GROUP SOCIETA' COOPERATIVA ONLUS Piano Fin. Imp.: 1.04.04.01.001 PEG: 2740 PIANO FIN: 1.04.04.01.000, MISS/PROG: 15.03 PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (E. CAP. 1490) | 12.000,00 | 12.000,00 |

| | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|
| Movimenti su Accertamenti | 0,00 | 0,00 |
| Movimenti su Sub Accertamenti | 0,00 | 0,00 |
| Movimenti su Entrata | 0,00 | 0,00 |
| Movimenti su Impegni | 24.000,00 | 24.000,00 |
| Movimenti su Sub Impegni | 0,00 | 0,00 |
| Movimenti su Spesa | 24.000,00 | 24.000,00 |
| Totali Liquidato | 0,00 | |

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria rilasciato, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del T.U. D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Il Responsabile del
Servizio Finanziario

Women's Skills



DONNE IN
CORSA

Proposta progettuale presentata da



cooperativa sociale

Premessa

La presente proposta è presentata dalle cooperative sociali emiliano-romagnole **Open Group** (capofila) e **Il Millepiedi** (partner), con l'obiettivo di consolidare e ampliare i risultati conseguiti nella precedente edizione di *Women's skill – Riscoprire i propri talenti e ridurre il divario di genere*. Tale esperienza ha permesso al raggruppamento di consolidare la presenza nel sistema territoriale riminese, ampliando le relazioni operative con imprese, reti del Terzo Settore e uffici comunali. La proposta odierna capitalizza questo investimento relazionale e metodologico: rafforza la rete, estende la platea delle imprese coinvolte, sistematizza gli strumenti già sviluppati (survey e format formativi) e accompagna ulteriormente l'implementazione di misure di welfare aziendale/interaziendale con attenzione all'impatto sulla partecipazione femminile e sulla qualità del lavoro.

L'ottimizzazione dei tempi e delle risorse disponibili, più limitate rispetto alla precedente edizione, per l'avvio delle attività e lo sviluppo delle esperienze realizzate, in continuità e coerenza con le metodologie utilizzate, rappresenta il *plus* che le Cooperative possono dare al progetto, assicurando al contempo implementazioni connotate da innovatività.

L'impianto progettuale è pienamente coerente con il quadro definito dal Comune di Rimini per ***Women's skill – Donne in corsa***, che valorizza: ► iniziative per l'**accesso e qualificazione del lavoro femminile** (dipendente, autonomo, imprenditoriale e professionale), ► la **riduzione del differenziale salariale di genere** e ► la **promozione di progetti di welfare aziendale e di comunità**, attivati in **logica di rete** tra soggetti pubblici e privati.

Obiettivi specifici



Attivare un ecosistema territoriale su parità e welfare

Azioni correlate

- ⇒ costituzione di un **Tavolo operativo tematico** di confronto e co-progettazione;
- ⇒ sviluppo di un **contenitore digitale**;
- ⇒ **comunicazione** diffusa su piattaforme digitali (social, siti, newsletter) e cartacei.



Potenziamento di una cultura aziendale inclusiva

- ⇒ percorsi di **formazione laboratoriale** per lavoratrici/lavoratori e ruoli manageriali/HR su parità, linguaggio inclusivo, discriminazioni e welfare aziendale.
- ⇒ **l'analisi dei contesti aziendali**
- ⇒ **consulenze mirate** per la scelta e l'implementazione di sistemi di welfare

Per l'implementazione delle attività, le proponenti contano sulla propria esperienza pluriennale e su:

- **Oplà** – Learning Academy interna a Open Group, già utilizzata nella progettazione precedente con esperienza nella progettazione e delivery di percorsi formativi partecipativi (design thinking, cooperative learning, role-play), con moduli dedicati a parità di genere, linguaggio inclusivo e contrasto alle discriminazioni.



- **Inspira** (già [Be Open](#)) – società del Gruppo Open specializzata nel supporto alla comunicazione integrata online/offline, alla produzione di contenuti e al monitoraggio dei risultati, per massimizzare l'engagement di imprese e stakeholder territoriali.



Qui di seguito sono illustrate nel dettaglio tutte le attività programmate.

1

Indagine ricognitiva

La fase di indagine e ricognizione costituisce il punto di partenza del progetto e si innesta su un patrimonio di conoscenze e relazioni già sviluppato in collaborazione con il Comune di Rimini e con diversi partner locali. L'attività prevede una mappatura sistematizzata che:

- aggiorni la mappatura delle **aziende del territorio** già avvenuta attraverso la campagna di sponsorizzazione del progetto 2024-2025 che hanno portato alla costruzione di uno schedario di n. 48 aziende con le quali sono stati instaurati contatti significativi;
- includa in maniera organica le **realtà pubbliche e private** (enti, associazioni, ...) e i **rispettivi progetti/servizi** attivi sul territorio in materia di parità di genere, dell'inclusione lavorativa e dell'innovazione sociale, così da restituire una fotografia più completa e rappresentativa dell'ecosistema territoriale impegnato su questi fronti. In tal senso la collaborazione con il sistema cooperativo e consorzi, oltre che con diversi coordinamenti tematici e aziende operanti nel territorio riminese e della Romagna, consente di contare su una rete di collaborazioni ampia e differenziata, utile a facilitare i contatti con le aziende.

L'indagine produce un quadro conoscitivo aggiornato e operativo, in grado di connettere in modo sistematico il tessuto produttivo con le dimensioni sociale e culturale del territorio e di abilitare nuove sinergie e collaborazioni. Grazie al pre-lavoro già svolto, l'attività può essere realizzata in tempi rapidi e mantenuta "viva" attraverso aggiornamenti periodici. Si configura come uno snodo strategico e abilitante rispetto alle successive attività di *networking* (vedasi approfondimento al punto 4.) e della creazione del *portale digitale* (vedasi approfondimento al punto 5.).

Entro il primo mese, e con aggiornamenti periodici, viene prodotto un **dataset sintetico**, della rete dei partner/stakeholder/beneficiari, così da orientare le azioni successive e garantire una solida base di conoscenza territoriale.

2

Supporto alle aziende per l'attuazione di sistemi di welfare aziendale e/o interaziendale

L'avvio prevede la selezione delle aziende (sia di nuova che di precedente mappatura) secondo criteri condivisi con il Comune di Rimini: radicamento sul territorio, percentuale di donne occupate, diversificazione dei settori produttivi rappresentati e disponibilità a investire nel progetto con risorse proprie – umane, strumentali o finanziarie – per garantire continuità alle azioni anche oltre la durata del progetto.

Completata la selezione, vengono avviate le seguenti attività, che formano un pacchetto integrato di **formazione, analisi e consulenza**:

A. Formazione rivolta alle figure dirigenziali delle imprese/cooperative coinvolte per n. 8 ore. Il percorso prevede a titolo esemplificativo i seguenti moduli:

- **Linguaggio aziendale inclusivo**, con esercizi di riformulazione di comunicazioni reali (riunioni di team, valutazioni di performance, annunci di policy) e role-playing su situazioni tipiche in cui il linguaggio è decisivo. La sessione culmina nella co-costruzione di linee guida essenziali, trasferibili e adattabili ad ogni contesto.
- **Intercettazione e contrasto ai comportamenti discriminatori**: analisi delle principali forme di molestie, abusi e discriminazioni sul luogo di lavoro, con attenzione agli impatti sulle persone e sull'organizzazione (clima, produttività, retention, reputazione). Il modulo si sviluppa attraverso casi studio e propone tattiche di mitigazione: standardizzazione di procedure di selezione e valutazione, aggiornamento mirato delle figure chiave, definizione di processi e policy per la gestione delle segnalazioni, indagini interne, risoluzione e tutela delle vittime. È inoltre prevista un'introduzione al significato, all'iter e ai benefici della **certificazione UNI/PdR 125:2022** e all'accesso a possibili finanziamenti per sostenere l'iter certificativo (es. nuova edizione del Bando regionale e di Unioncamere)
- **Maternità e paternità sul posto del lavoro**: Approfondimento delle normative e delle buone pratiche aziendali a sostegno della genitorialità, con focus su misure di conciliazione vita-lavoro, tutele specifiche, azioni per ridurre il rischio di penalizzazione in carriera e per promuovere un ambiente accogliente e inclusivo per lavoratrici e lavoratori genitori.

B. Attivazione della survey sull'organizzazione aziendale (già sviluppata nella progettazione precedente) per una lettura puntuale del contesto con la raccolta di informazioni e dati su: composizione dello staff e percorsi di carriera (dati disaggregati per genere, inquadramento, retribuzione, tempi di avanzamenti; ...); livello della cultura aziendale su politiche di genere, promozione della parità, contrasto alla violenza e alle discriminazioni (iniziativa di welfare e previdenza già in essere, procedure aziendali specifiche;); target prioritari, obiettivi e desiderata. I risultati orientano la seguente attività.

C. Incontro di approfondimento sulle azioni di welfare aziendale di n. 4 ore, orientato dai risultati della survey, offre una panoramica chiara sul quadro normativo e fiscale del welfare e sulle diverse opzioni implementabili per le aziende del territorio. A titolo esemplificativo, si prevede un approfondimento specifico sulle seguenti aree operative:

- Adozione di piattaforme per il welfare con analisi comparativa dei servizi disponibili (mobilità, buoni pasto, assistenza sanitaria, servizi time saving, ecc.);
- Strategie di comunicazione interna/esterna per valorizzare il welfare come leva motivazionale e come segno distintivo di corporate identity;
- Percorsi di formazione continua per rafforzare competenze digitali, linguistiche, tecniche e di leadership, con possibilità di sperimentare presidi interni permanenti (es. sportello [Cookies, cibo per menti digitali](#) di Open Group);
- iniziative di socializzazione e benessere (ritiri, eventi culturali, contest tematici) pensate per rafforzare coesione e engagement;

D. Consulenza operativa personalizzata rivolta a n. 3 aziende attraverso incontri dedicati alla definizione delle traiettorie più promettenti e realisticamente realizzabili per

l'introduzione o il potenziamento dei propri sistemi di welfare. In particolare è premura del/la consulente effettuare insieme alle aziende una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, anche in virtù di un eventuale *Certificazione della Parità di Genere*, ovvero una misurazione delle n.6 aree attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere: Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Tale misurazione vuole portare la riflessione su possibili interventi strategici nelle diverse aree di certificazione.

In aggiunta alle attività elencate, in virtù della continuità con la progettualità precedente, si prevede un **modulo di follow-up** dedicato alle tre aziende che hanno già partecipato al percorso. Questo momento consentirà non solo di monitorare e consolidare i risultati raggiunti, ma anche di individuare nuove traiettorie di sviluppo e di supportare le imprese nell'eventuale superamento di criticità emerse. Il follow-up sarà inoltre l'occasione per presentare alle aziende le opportunità di finanziamento attualmente disponibili in tema di *Certificazione della Parità di Genere* (UNI/PdR 125:2022) come ad esempio i bandi promossi dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ovvero l'*"Avviso pubblico per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022"* a valere sui Fondi PNRR.

3

Corsi di formazione laboratoriali

Si propone l'organizzazione di un **percorso formativo laboratoriale per dipendenti e auto-imprenditrici** in 3 moduli (da 2 ore l'uno) da replicare in due edizioni. A titolo esemplificativo i moduli attivabili, sulla base dei fabbisogni espressi dalle aziende aderenti:

Divario di genere nel mondo del lavoro



- Introduzione sulle definizioni e dati (tassi di occupazione, gender pay gap, lavoro di cura e lavoro salariato);
- Storie di ottimo gusto (esperienze, strategie e pratiche per la riduzione del divario di genere);
- Il welfare aziendale a sostegno di equità ed inclusività nei luoghi di lavoro.

Uso del linguaggio inclusivo



- L'influenza delle parole sulla cultura aziendale e il benessere di lavoratrici e lavoratori;
- Sessioni interattive di pratica per la riformulazione di comunicazioni aziendali (role-play, simulazioni, ...);
- Analisi di case study, o discussione guidata su esempi reali, in cui il linguaggio ha migliorato l'ambiente lavorativo.

Contrasto alle discriminazioni di genere in ambito lavorativo



- Introduzione teorica sui concetti chiave e il quadro normativo di riferimento.
- Lavoro di gruppo per l'identificazione diversi tipi di discriminazioni (diretta, indiretta).
- Simulazioni con l'utilizzo di role-playing per le possibili modalità di intervento rispetto a situazioni di discriminazione (a chi rivolgersi e come usare le risorse intra- ed extra-aziendali per il supporto alla vittima)

Maternità e paternità nei luoghi di lavoro



- Panoramica sulla normativa legata alla maternità e paternità;
- Tutele e come chiederle: quali sono e le procedure, gli uffici e la documentazione necessaria per la loro richieste (congedi, permessi, ...);
- Panoramica su agevolazioni per le famiglie (bonus, incentivi, sgravi fiscali, ...).

Misure di sostegno economico e opportunità di crescita



- Strumenti di educazione finanziaria di base: gestione dello stipendio, previdenza, risparmi.
- Panoramica su agevolazioni e misure disponibili anche per chi non ha figli (bonus formazione, incentivi per lavoratrici under 36, programmi regionali per l'occupazione femminile).
- Promozione del networking professionale al femminile: gruppi, collettivi, piattaforme.

4

Costituzione di un networking territoriale permanente

La promozione di una cultura inclusiva e orientata alla parità non può fondarsi esclusivamente su interventi formativi, ma necessita di una **struttura stabile di confronto e co-progettazione**. In tale prospettiva, le cooperative proponenti intendono collegarsi e quindi partecipare al **Tavolo Parità di Genere** istituito dal Comune di Rimini, come già negli incontri di settembre/ottobre del 2024. L'intenzione è di parteciparvi attivamente, valorizzandolo come luogo di indirizzo strategico e di confronto sulle politiche di genere e, parallelamente, di promuovere un **tavolo operativo tematico** focalizzato sul mercato del lavoro e sul welfare aziendale. Tale tavolo operativo vuole riunire anche altre enti/istituzioni come associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, imprese e soggetti del Terzo Settore. Le tematiche su cui si concentrerà il tavolo operativo includono:

- il **monitoraggio continuo** di fenomeni quali il gender pay gap e le diverse forme di discriminazione esplicita o implicita nei luoghi di lavoro;
- la **definizione di strategie e linee guida** per lo sviluppo di modelli organizzativi più equi, sostenibili e competitivi.

Per garantire solidità metodologica e orientare le decisioni su basi empiriche, il progetto ipotizza il coinvolgimento di enti e centri di ricerca come partner tecnici del Tavolo, con funzione di supporto all'analisi dei dati e in raccordo con l'*Osservatorio di genere provinciale* elaborato annualmente dall'Ufficio Statistica e Politiche di genere e pari opportunità della Provincia di Rimini.

A sostegno del Tavolo operativo, Open Group e Il Millepiedi potranno avere un ruolo di **facilitatori**, curando in particolare:

- la convocazione e realizzazione di **incontri periodici** della rete territoriale per condividere esperienze, definire linee di sviluppo e rafforzare le sinergie;
- la **raccolta e analisi dei bisogni** di aziende e lavoratori/lavoratrici tramite survey, focus group e momenti di ascolto partecipativo;
- l'organizzazione di **eventi pubblici, seminari e workshop** per diffondere pratiche inclusive e affrontare temi specifici quali la promozione delle carriere femminili, la riduzione del divario retributivo, il contrasto a molestie e discriminazioni, l'adozione di misure di welfare e di politiche di conciliazione vita-lavoro.

5

Portale digitale

A supporto del lavoro del Tavolo permanente, si propone la realizzazione di un **contenitore digitale** – che potrà assumere la forma di un sito dedicato collegato al sito istituzionale del Comune, coinvolgendo i tecnici comunali nelle valutazioni tecniche preliminari di compatibilità. Il sito/portale digitale è concepito come **spazio accessibile e aggiornato** con l'obiettivo di garantire visibilità, trasparenza e continuità non solo alle attività progettuali, ma anche alle numerose iniziative già attive sul territorio, mettendole in relazione e favorendone la valorizzazione. Obiettivo fondamentale è anche quello di implementare un sistema di gestione delle informazioni che possa essere di semplice utilizzo e per il quale più facilmente possa essere assicurata continuità e sostenibilità anche al termine del progetto, con modalità che potranno essere approfondite in sede di co-progettazione.

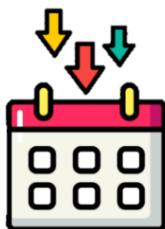
Nello specifico, avrà le seguenti funzioni:

Raccontare il progetto

Sezione dedicata alla documentazione delle attività pianificate e realizzate, con la presentazione dei risultati raggiunti e delle buone pratiche emerse. Potrà includere interviste, testimonianze, materiali multimediali e narrazioni utili a restituire il valore del percorso.



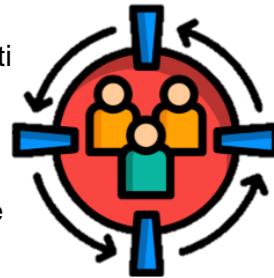
Raccogliere e diffondere iniziative analoghe e complementari



Una sezione aggiornata Eventi & News capace di raccogliere le attività di servizi, imprese e organizzazioni che lavorano sui temi della parità, dell'inclusione e del welfare aziendale. Questo consentirà di avere una visione complessiva, facilmente consultabile, delle opportunità promosse dai soggetti aderenti al Tavolo e di altre iniziative di rilievo a livello territoriale, regionale e nazionale, in modo da coinvolgere non solo aziende, ma anche cittadinanza e comunità locale

Facilitare la condivisione di conoscenze

Uno spazio operativo in cui rendere disponibili strumenti concreti a supporto di imprese e organizzazioni. Qui saranno raccolti toolkit pratici – linee guida, modelli, check-list, mini-video formativi – per accompagnare datori di lavoro e lavoratrici/lavoratori nell'implementazione di pratiche inclusive e nella crescita delle competenze in materia.



6

Coordinamento, monitoraggio e valutazione dei progetti

Le proponenti adottano procedure di gestione e controllo finalizzate a garantire la corretta esecuzione delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi, offrendo al Comune di Rimini strumenti chiari e periodici di verifica sull'effettivo andamento delle attività.

In qualità di capofila, Open Group assume il ruolo di coordinamento attraverso la Dr.ssa Silvia Martini, responsabile di *Oplà – Learning Academy*. La coordinatrice porta con sé una consolidata esperienza nella progettazione ed erogazione di percorsi formativi e consulenziali, assicurando così un presidio tecnico-organizzativo qualificato.

Il coordinamento prevede una supervisione continua e strutturata, basata sulla raccolta sistematica di dati e informazioni secondo un **Piano di monitoraggio e valutazione** concordato fin dall'avvio con il partner di progetto (Il Millepedi) e con il Comune di Rimini. Tale piano costituisce lo strumento di riferimento per la verifica in itinere e finale degli obiettivi, consentendo da un lato la corretta implementazione delle attività e dall'altro la predisposizione di una reportistica trasparente e puntuale.

- **Monitoraggio quali-quantitativo in itinere** - si prevede un controllo costante della partecipazione da parte dei/le beneficiari/e ai percorsi formativi, alle consulenze e ai Tavoli e rispettivi attività di networking, con la possibilità di intervenire tempestivamente in caso di bassa frequenza attraverso nuove strategie di coinvolgimento. Sono inoltre previsti questionari di gradimento per valutare la qualità percepita delle attività.
- **Valutazione finale** - al termine del progetto verrà redatto e consegnato al Comune un **report quali-quantitativo** esaustivo, contenente una sintesi dei percorsi formativi e consulenziali realizzati, il livello di partecipazione (n. presenze registrate per ciascuna attività), le attività implementate e una valutazione complessiva dell'impatto prodotto.

Cronoprogramma

| | 2025 | | 2026 | | | | | | | | | | | |
|--|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | NOV | DIC | GEN | FEB | MAR | APR | MAG | GIU | LUG | AGO | SET | OTT | NOV | DIC |
| Coordinamento, monitoraggio e valutazione | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 1. Indagine ricognitiva | X | X | | | | | | | | | | | | |
| 2. Supporto | | | | | | | | | | | | | | |
| 2a. Corsi di formazione per dirigenti | X | | X | X | X | | | | | | | | | |
| 2b. Survey | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| 2c. Incontro di approfondimento | | | | | | X | X | X | | | | X | X | |
| 2d. Consulenza operativa | | | | | | | | | | | | X | X | X |
| 3. Corsi di formazione e laboratori | | | X | X | X | X | X | X | X | | X | X | | |
| 4. Networking | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 5. Portale digitale | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

Piano finanziario

| | Finanziamento richiesto | Co-finanziamento |
|--|-------------------------|-------------------|
| Coordinamento | € 2.750,75 | € 1.600,00 |
| Segreteria organizzativa e amministrativa (mappatura, networking, tutoraggio aula, rendicontazione) | € 4.587,57 | € 2.000,00 |
| Formatori/trici e consulenti | € 6.042,40 | |
| Comunicazione (materiali e sito) | € 8.000,00 | |
| Spese accessorie (materiali per formazione e laboratori e rimborsi km) | € 1.418,33 | |
| Costi generali (5%) | € 1.200,95 | |
| | € 24.000,00 | € 3.600,00 |

documento firmato digitalmente da MASSIMILIANO ALESSANDRINI il 18/11/2025.
 Rimini, 26/11/2025