

SINTESI DELL'ATTIVITA' DI ANALISI ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE



AVVISO N. 56 DEL 25/09/2023 DEL FON.COOP

PIANI FORMATIVI STRATEGICI

“Cantieri dell’innovazione sostenibile”

TITOLO PIANO FORMATIVO

AGORA’

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000699

IMPRESA

COOPERATIVA SOCIALE SAN GIUSEPPE

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

COOPERATIVA SOCIALE SAN GIUSEPPE

- Costituita nel 1990
- Settore: socio-assistenziale
- Gestione di comunità alloggio in favore di minori, sia italiani che stranieri, sottoposti a provvedimento dell'Autorità Giudiziaria – Comune di Ramacca (CT)
- Organico: 6 operatori
- Struttura organizzativa gerarchica

EVOULUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO

- Scelta di accogliere solo minori italiani.
- Crescente presenza di un'utenza complessa, per la maggior parte in crisi di progettualità, di fiducia, di stimoli di apertura all'esterno, che costruisce la propria soggettività soprattutto mediante il digitale.
- Chiusura organizzativa e nessuna progettualità condivisa con gli stakeholder territoriali.
- Aumento del turnover, dei carichi di lavoro e di stress delle risorse umane.

ripercussioni sui PROCESSI aziendali primari (progettazione organizzativa e funzionale dei servizi, progettazione personalizzata, intervento educativo, qualità) e secondari (management, equipe, rete, sostenibilità).

PRINCIPALI FATTORI CRITICI:

- malessere organizzativo
- modalità di lavoro settorializzato
- processi, prassi e strategie di lavoro educativo inefficaci, con ripercussioni su self efficacy e decision making degli operatori

FATTORI DI SUCCESSO:

- resilienza organizzativa
- risorse umane alla ricerca di nuovi modelli e strumenti educativi
- volontà di investire sul cambiamento organizzativo, lavoro in ottica di comunità e formazione

POLAROID AZIENDALE

1. ANDAMENTO GENERALE DELL'AZIENDA

MOLTO BUONO

2. PROSPETTIVE GENERALI PER I PROSSIMI 2 ANNI

BUONE

3. INVESTIMENTI AZIENDALI NEGLI ULTIMI 2 ANNI

4 – Logistica

3.1. PREVISIONI DI INVESTIMENTO NEI PROSSIMI DUE ANNI

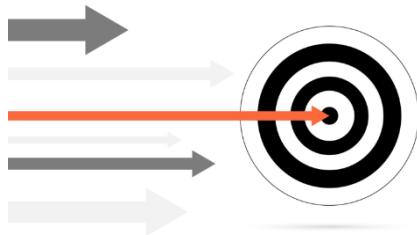
2 – Attrezzature

CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Adeguamento modelli organizzativi alle sfide del mercato

4. TEMATICHE E/O CRITICITÀ AFFRONTATE IN QUESTO PERIODO DALL'AZIENDA	CAMBIAMENTO NELL'AMBITO TECNOLOGICO DI PRODOTTO O SERVIZIO
	Innovazione tecnologica o di macchinari produttivi
	CAMBIAMENTO NELL'AMBITO DEI PROCESSI
	Innovazione di processo/prodotto
NEGLI ULTIMI DUE ANNI L'AZIENDA:	<p>5.1. Non ha avuto un incremento significativo del proprio organico.</p> <p>5.2. Non ha aperto sedi/filiali nuove.</p> <p>5.3. Non ha acquisito nuove quote di mercato.</p> <p>5.4. Non ha adottato o pensa di adottare strategie di diversificazione del prodotto/tipologia di servizi e/o ad incrementare il mercato di riferimento.</p>
6.1) L'AZIENDA È INTERESSATA A FORME DI COLLABORAZIONE CON ALTRE IMPRESE	
7. LIVELLO DI IMPEGNO DELL'AZIENDA NELLA FORMAZIONE CONTINUA	BUONO
8. GIUDIZIO SUL VALORE AGGIUNTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA AZIENDALE REALIZZATA NEGLI ULTIMI 2 ANNI	BUONO

9. QUALI OBIETTIVI SI PROPONE DI RAGGIUNGERE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE?



Favorire l'aggregazione e l'integrazione tra imprese

CAPACITÀ DISTINTIVE CHE L'IMPRESA DEVE SVILUPPARE NEI PROSSIMI TRE ANNI PER RIMANERE COMPETITIVA

L'azienda vuole investire su:

- sistema organizzativo agile e più osmotico, capace di immaginare movimenti verso l'interno e verso l'esterno, per reinventarsi con creatività e visione, per generare dinamiche co-evolutive e responsabilità diffusa;
- equipe multidimensionali specializzate nell'approcciare il disagio individuale nel e con il lavoro di comunità, osando metodi e strumenti non formali, sperimentali, in un rinnovato rapporto con i linguaggi e i mondi delle nuove tecnologie e del digitale.

Perseguire queste linee di investimento strategico richiede un mirato lavoro di sviluppo/potenziamento delle competenze delle risorse umane, in particolare:

- *Capacità di resilienza*
- *Capacità proattiva*
- *Capacità di antifragilità*
- *Capacità di reinventarsi*
- *Capacità di agire promuovere comunità educanti*
- *Capacità di progettazione educativa in chiave innovativa*

- *Competenze di community management*
- *Competenze mediaedlicative e tecnologiche*
- *Competenze di prossimità e di management*

SEZIONE 2 – ANALISI DEL SISTEMA MOTIVAZIONALE



Motivazione intrinseca elevata: il personale è coinvolto nel progetto educativo, crede nella mission.

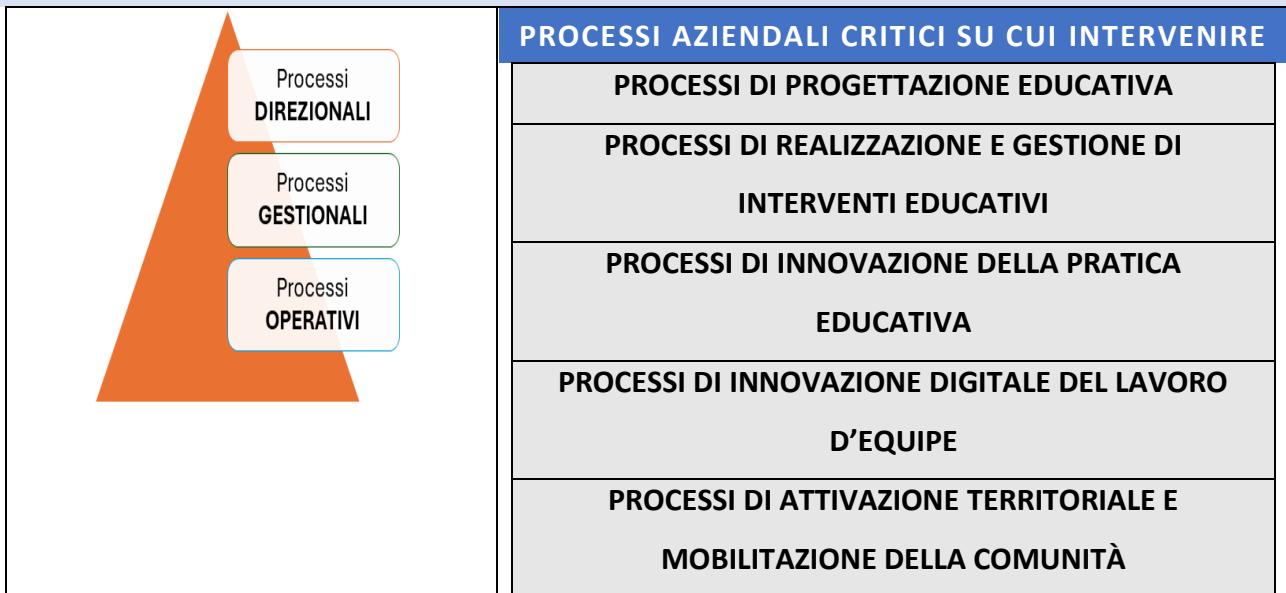
Fattori carenziali:

- Mancanza di formazione specifica.
- Assenza di percorsi di carriera strutturati.
- Limitata autonomia decisionale.
- Difficoltà legate a stress emotivo e complessità dei casi.

Alta motivazione ideale, ma rischia di essere compromessa dalla frustrazione operativa.

È necessario un sistema di riconoscimento, empowerment e sostegno.

SEZIONE 3 - PROCESSI AZIENDALI ANALIZZATI



SEZIONE 3 - JOB DESCRIPTION E RUOLI CRITICI MAPPATI

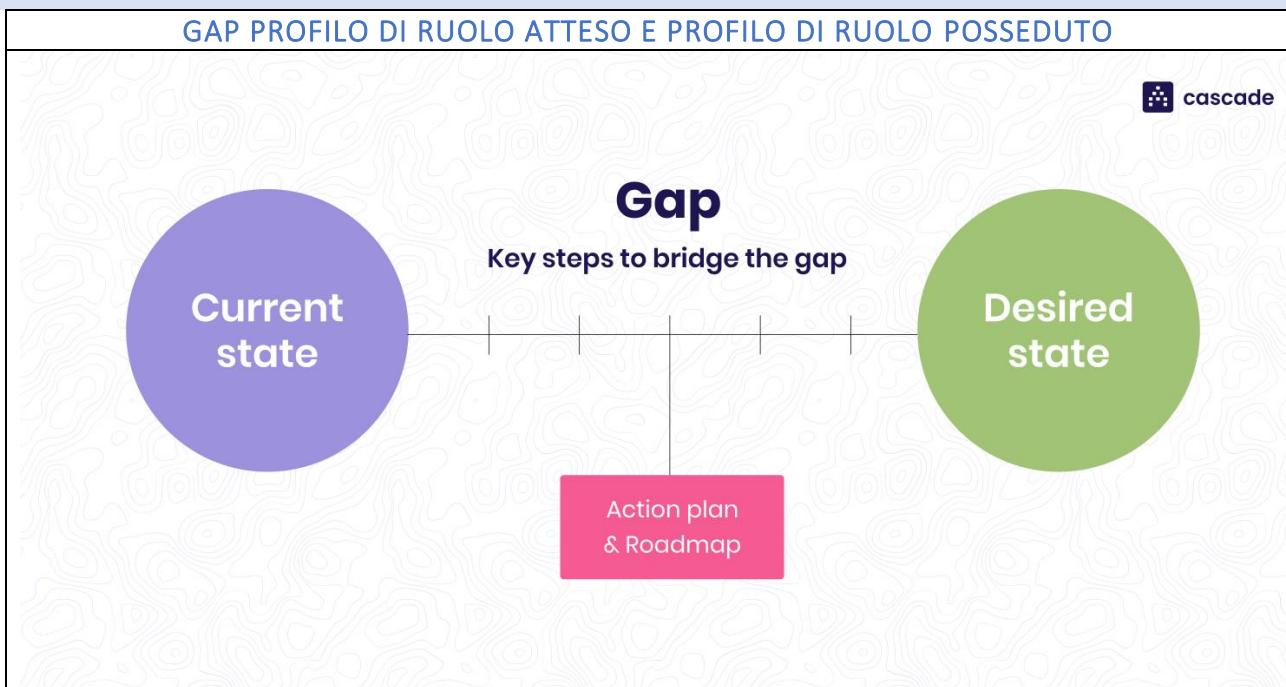


SEZIONE 4 - RISULTATI DELL'INDAGINE SVOLTA

PROFILO	MEDIA ABILITÀ POSSEDUTE	MEDIA RUOLO ATTESO	GAP MEDIO (%)
EDUCATORE PROFESSIONALE	5,0	7,5	33%
RESPONSABILE DI COMUNITÀ	5,1	7,6	33%

Entrambi i profili presentano un **gap importante (~33%)** tra le abilità effettivamente possedute e quelle attese dal vertice aziendale. Il disallineamento evidenzia la necessità urgente di **interventi formativi mirati**.

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS



EDUCATORI PROFESSIONALI

Area di Competenza	GAP Medio (%)	Arearie critiche (gap più elevato)
Capacità gestionali e di realizzazione	37%	Digital soft skills (63%), monitoraggio, risultato
Capacità relazionali	30%	Orientamento all'utente, negoziazione
Capacità intellettuali e innovative	32%	Intraprendenza, flessibilità, resilienza
Capacità emotive	32%	Gestione stress, autocontrollo, empatia

RESPONSABILE DI COMUNITÀ

Area di Competenza	GAP Medio (%)	Area critiche (gap più elevato)
Capacità gestionali e di realizzazione	35%	Organizzazione HR, orientamento al risultato
Capacità relazionali	29%	Leadership (43%), negoziazione
Capacità intellettuali e innovative	34%	Visione, intraprendenza, community management
Capacità emotive	34%	Autoefficacia, gestione emozioni, resilienza

Le **digital soft skills** risultano essere il **gap più marcato**, seguite da competenze di **orientamento strategico e relazionale**. Servono interventi su **leadership, innovazione, gestione educativa avanzata**.

CONCLUSIONI

La Cooperativa San Giuseppe è caratterizzata da:

- **Alta motivazione valoriale** del personale.
- Forte radicamento locale e reputazione positiva.
- Ma anche **gap critici** su competenze digitali, progettazione educativa avanzata e soft skills organizzative.

Raccomandazioni:

1. Avviare un **piano formativo integrato**, con focus su:
 - Innovazione educativa
 - Leadership
 - Soft skills digitali
2. Rafforzare la figura del **responsabile educativo-digitale**
3. Introdurre strumenti per la **gestione del clima organizzativo**
4. Sviluppare percorsi di **carriera e riconoscimento**
5. Implementare **comunità di pratica** e coprogettazione interna