



#JOB REVOLUTION 3 #Alla Ricerca del Lavoro Perduto

13 ottobre 2016 Le Murate – Firenze

#Talenti al lavoro

Concorso di idee per favorire l'incontro fra talenti ed imprese

#abbiamo bisogno di talenti!

Allegato B

Le imprese del contest: le sfide di innovazione

IMPRESA	C.A.T. Cooperativa Sociale ONLUS - Firenze
INDIRIZZO WEB	http://www.coopcat.org/
PRESENTAZIONE E CORE BUSINESS	C.A.T. Cooperativa Sociale è nata nel 1985. In quasi trent'anni è cresciuta da piccola Cooperativa specializzata in campi solari per bambini, ad essere una delle realtà più importanti, sul territorio fiorentino, nei settori della prevenzione, del lavoro con i giovani e con persone immigrate, dell'orientamento al lavoro. La Cooperativa ha sviluppato una forte esperienza professionale nell'ambito dei servizi sociali alla persona e si caratterizza per l'offerta di interventi innovativi, che vanno dalla ricerca e progettazione alla realizzazione, con una costante attenzione ai mutamenti della società, degli stili di vita e delle politiche sociali. C.A.T. è da sempre impegnata in progetti e in servizi di prevenzione e di contrasto dell'esclusione e della marginalità sociale, in ascolto ai bisogni delle persone e in costante connessione con le istituzioni e con le altre organizzazioni del Terzo Settore. Il punto di forza della Cooperativa è sempre stato, e continua ad essere, l'innovazione, intesa come fantasia e sperimentazione. Dalla nascita dei primi Operatori di Strada, all'inizio degli anni '90, al lavoro nelle discoteche e nei rave illegali, all'Unità Mobile sulla prostituzione, dall'etnopsichiatria al teatro dell'oppresso, la nostra storia è fatta di sfide su strade non battute. Aree di intervento: - prevenzione - dipendenze e salute mentale - immigrazione

	- rom e minoranze - prostituzione e tratta - infanzia - scuola - inclusione sociale La Cooperativa CAT sta cercando di sviluppare il settore dei servizi rivolti ai privati, sperimentando nuove modalità di relazione con i propri utenti/clienti. Questo bisogno nasce dalla necessità di contrastare la contrazione di finanziamenti pubblici su cui le strutture che operano nel settore dei servizi socio-educativi possono contare e la difficoltà degli utenti ad accedere a servizi pubblici con lunghe liste di attesa. I campi di intervento sono prevalentemente: - servizi dedicati all'infanzia e alla famiglia (asili nido, centri estivi, babysitting, consulenze sulla genitorialità, laboratori formativi, incontri protetti nei casi di separazione) - servizi di interpretariato e mediazione linguistico-culturale (traduzione documenti, certificazioni internazionali, gestione di utenti stranieri in strutture private) - servizi per consumatori problematici e dipendenze patologiche (percorsi leggeri non medicalizzati sulla presa di coscienza e la gestione del rapporto con le sostanze, il cibo o il gioco d'azzardo) - servizi culturali (laboratori artistici e vendita di prodotti culturali). Numero dipendenti: 100
PROGETTO DI INNOVAZIONE	<u>Ambito: Marketing</u> OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO In questo quadro la Cooperativa ha bisogno di sviluppare un piano di marketing che sia in grado di promuovere questa pluralità di servizi ad una tipologia di clienti diversificata, mantenendo una linea ed una immagine comuni e puntando su qualità e valenza sociale. IDEE PROGETTUALI Siamo interessati ad un progetto di marketing che oltre agli strumenti tradizionali (dal cartaceo al web marketing) riesca a proporre di nuovi (dalle app, alla costruzione di reti con altre cooperative, alla valorizzazione della nostra rete sociale).

IMPRESA	G. DI VITTORIO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS Firenze
INDIRIZZO WEB	http://www.divittorio.it/
PRESENTAZIONE E CORE BUSINESS	La Cooperativa G. Di Vittorio si costituisce nel dicembre del 1977, come cooperativa di servizi a Massa Carrara. Dalla metà degli anni Novanta, a seguito della L. 381/91, la Cooperativa, polarizza in modo esclusivo la sua attività nel “sociale” e diviene Cooperativa Sociale di tipo A. Da allora, la G. Di Vittorio Società Cooperativa Sociale ONLUS ha confermato la sua affidabilità come gestore di servizi alla persona in tutti i settori del sociale prevalentemente, ma non esclusivamente, in rapporto convenzionale con gli Enti Pubblici fino a diventare la realtà più importante della cooperazione sociale toscana (oltre 1.400 lavoratori, oltre 34 milioni di fatturato, operatività in 6 province della Regione Toscana). Core Business: - Anziani: RSA – RA – Centri Diurni – Centri Diurni Alzheimer - Assistenza Domiciliare - progetti territoriali - Adulti in condizioni di disabilità: Residenze Sanitarie – Comunità Alloggio Protette – Centri Diurni Socio-educativi – Assistenza Domiciliare - Centri Diurni per il trattamento dei disturbi dello spettro autistico - Persone con problematiche psichiatriche e/o di abuso di sostanze; persone a rischio di marginalità ed esclusione: Strutture residenziali terapeutico riabilitative – Strutture residenziali socio riabilitative – Appartamenti supportati - Centri Diurni ed altri progetti riabilitativi per utenti dei servizi di salute mentale – Comunità terapeutiche per persone dipendenti da alcool/sostanze - Strutture residenziali per l'accoglienza e l'inclusione sociale di persone a rischio marginalità - Servizi di accoglienza per profughi e migranti - Minori in condizioni di disabilità: Assistenza scolastica specialistica, assistenza domiciliare, centri diurni per il trattamento dei disturbi dello spettro autistico - Minori in condizioni di disagio: Comunità a dimensione familiare – Strutture di accoglienza per gestanti e madri con figli – Servizi educativi territoriali individuali o di piccolo gruppo per minori in condizioni di disagio – Incontri protetti – Mediazione familiare e relazionale – Centri affidi - Infanzia: Nidi d'infanzia, servizi educativi integrativi, ludoteche, tempo-libero, servizi di prolungamento orario e sostegno all'offerta educativa e scolastica, centri estivi Proprio recentemente (Giugno 2016), la G. Di Vittorio si è trasformata in Cooperativa Sociale di tipo A+B, con l'obiettivo di ampliare gli ambiti di intervento ad altri e diversi settori, allo scopo di favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. Di Vittorio è una Cooperativa di ampie dimensioni con esperienza pluriennale nei diversi ambiti d'intervento e una forte specializzazione di settore al suo interno; fattori, questi, che le hanno consentito di far fronte ai cambiamenti del pattern socio-economico in cui si trova ad operare, caratterizzato, in modo evidente, da una contrazione delle risorse a disposizione dei servizi che gestisce. Ciò ha comportato la necessità di rivedere i processi gestionali e gli assetti organizzativi dei vari servizi e uffici, nell'ottica di adeguare, in modo efficiente, le esigenze di management aziendale e la qualità operativa, alle mutate condizioni del mercato. Questo processo di cambiamento ha avuto come conseguenza l'indebolimento di quei

	legami e di quelle relazioni umane e personali che, all'interno di una società cooperativa, fanno la differenza. Un ipotetico fermo-immagine sulla situazione che stiamo vivendo evidenzerebbe, con tutta probabilità, una serie di criticità dovute alla frenesia dei tempi di lavoro, che ci porta, talvolta, a rincorrere le contingenze e le emergenze quotidiane, a vivere nel presente, faticando nella messa a fuoco di una visione a lungo termine. Una serie di criticità che lentamente rischiano di abbassare il livello motivazionale, rischiano di far perdere il senso dell'essere operatori, di lavorare per le persone fragili e bisognose di cure e attenzioni. Rischiano di sbiadire le qualità della nostra organizzazione, legate alla partecipazione, alla crescita personale e professionale, alla democrazia interna: qualità che sono il valore aggiunto della cooperazione in generale, in particolare lo sono e lo devono essere per la Di Vittorio. Sentiamo, infatti, oggi come non mai, il bisogno di recuperare la dimensione del "noi" e, allo stesso tempo, la dimensione del "singolo lavoratore", come persona in grado di dare un contributo <i>particolare</i> al bene comune che si chiama Cooperativa. Sentiamo il bisogno di restituire significato allo spirito mutualistico, di (ri)attivare processi comunicativi virtuosi in grado di creare un terreno propedeutico non solo al flusso di informazioni top-down, ma - soprattutto - favorevole allo scambio trasversale, al recupero della relazione empatica basata sull'ascolto. Numero dipendenti (al 31/12/2015): 1.465
PROGETTO DI INNOVAZIONE	<u>Ambito: Comunicazione interna</u> OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO Questi gli obiettivi principali che proponiamo all'attenzione dei candidati che risponderanno a questa call for proposals: 1. rendere partecipi i soci e i dipendenti dei valori e dell'identità della nostra organizzazione, delle politiche e delle strategie della Cooperativa <i>in un rapporto privilegiato e interattivo.</i> 2. incrementare il senso di appartenenza e la motivazione al lavoro 3. favorire la creatività, saperla riconoscere e valorizzare 4. promuovere dinamiche collaborative, partecipative e di scambio 5. dare un'immagine positiva dell'organizzazione attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti dei soci e dipendenti. Tutto questo, all'interno di una Cooperativa caratterizzata da una vasta disseminazione territoriale e da una struttura multi-level, che esprime comparti funzionali estremamente specializzati e nella quale le diverse competenze settoriali necessitano di lavorare in perfetta connessione/integrazione. IDEE PROGETTUALI La Cooperativa è interessata a ricevere idee progettuali che affrontino tre livelli: 1. analisi degli strumenti, delle dinamiche e delle problematiche di comunicazione interna; 2. proposta di possibili strumenti di comunicazione interna che tengano conto degli elementi di contesto e dei bisogni descritti e rilevati. Ad oggi la Cooperativa dispone di un sito con rete intranet a disposizione dei soci e dipendenti utilizzata per la visualizzazione e l'invio delle buste paga, per l'invio dei CUD e di comunicazioni di servizio. Le funzionalità di questo strumento potrebbero pertanto essere ampliate; 3. indicazione delle modalità di utilizzo degli strumenti individuati per il raggiungimento degli obiettivi sopra elencati e nel rispetto delle specificità della Cooperativa.

IMPRESA	L'Orologio società cooperativa - Pontassieve
INDIRIZZO WEB	http://www.coop-orologio.it/
PRESENTAZIONE E CORE BUSINESS	L'Orologio società cooperativa opera nel settore dei servizi da 35 anni. Le pulizie, gli impianti termoidraulici e il facchinaggio, settori storici, sono oggi completati dal settore impianti elettrici e edile, smaltimento amianto e rifiuti, traslochi e autotrasporti, mense e vending, servizi socioeducativi e servizi alle imprese. Oggi quindi il Network di servizi può garantire un unico coordinamento per progetti complessi e una tempestività di intervento per servizi spot. La complessità organizzativa e la necessaria flessibilità richiedono un complesso sistema di gestione che a livello di sistema qualità-sicurezza-ambiente richiede strumenti all'avanguardia in grado di pianificare e monitorare le performance correggendo gli sprechi e lo scostamento dagli standard per ogni settore. Numero dipendenti: 893
PROGETTO DI INNOVAZIONE	<u>Ambito: processi organizzativi</u> OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO La società cooperativa L'Orologio è interessata a sviluppare i processi organizzativi per la gestione del sistema qualità-ambiente-sicurezza della cooperativa. Il sistema risponde ai requisiti delle norme Iso9001-Iso14001-Emas-Bs Ohsas18001. IDEE PROGETTUALI Le proposte devono offrire idee per la costruzione di una piattaforma per la gestione di: • Procedure e documenti relativamente ai vari processi aziendali • Archiviazione degli esiti di visite ispettive degli enti certificatori ed interne, gestione non conformità e pianificazione delle azioni correttive • Dati e informazioni relative agli indicatori di sistema che saranno inseriti dalle varie funzioni interessate o recepiti dagli altri gestionali utilizzati dalla cooperativa (amministrazione, personale, automezzi ecc.) • Calendario adempimenti e pianificazione attività al fine di strutturare un sistema di organizzazione e monitoraggio delle attività dell'ufficio qualità e delle funzioni ad esso collegate • Dati e informazioni in grado di fornire indicatori economici e qualitativi per la misurazione delle performance del sistema Le competenze informatiche per la programmazione dello strumento (considerate accessorie), se non presenti nel team proponente, potranno essere fornite direttamente dall'azienda al momento dell'attivazione del progetto.

IMPRESA	Pegaso Network della Cooperazione Sociale Toscana Coop. Sociale - Scandicci-Firenze
INDIRIZZO WEB	http://pegasonet.net/
PRESENTAZIONE E CORE BUSINESS	Rete di Imprese - Agenzia Formativa Il Consorzio Pegaso – Network della Cooperazione Sociale Toscana cooperativa sociale onlus, nasce a Firenze il 26 marzo 1998 per volontà di un gruppo di cooperative e consorzi di cooperative sociali, tra le più significative delle Toscana per radicamento territoriale e consistenza, aderenti a Legacoop Toscana. Il Consorzio regionale Pegaso è un network di Cooperative sociali che si pone come scopo l'avviamento e la creazione di una rete stabile volta a favorire lo sviluppo e l'innovazione del lavoro sociale. Pegaso è una sfida che i operatori, impegnati nei servizi sociali ed in attività di inclusione lavorativa, hanno lanciato in primo luogo a se stessi: incrementare la capacità competitiva mettendo in comune le risorse, giocando la carta della sinergia, agendo come sistema oltre che come singole imprese. Pegaso è nato per valorizzare e consolidare la risorsa più grande della cooperazione sociale toscana, costituita dall'ampiezza e dal grado di diversificazione della platea delle cooperative di tipo A e di tipo B che si cimentano sulla costruzione di strategie di welfare community, in un rapporto vivo ed attivo con i territori locali. Numero dipendenti: 8
PROGETTO DI INNOVAZIONE	<u>Ambito: Comunicazione e Processi organizzativi</u> OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO Pegaso mira ad avviare un processo di innovazione, promozione, qualificazione delle cooperative sociali e di valorizzazione della visibilità sociale e politica della cooperazione sociale toscana. IDEE PROGETTUALI Pegaso è interessato a ricevere idee progettuali relative ad un percorso di ricerca per indagare e definire i parametri di impatto sociale dei servizi alla persona in grado di migliorarne posizionamento, rating etico, capacità comunicativa (comunicazione sociale). Il percorso di ricerca dovrà concludersi con lo sviluppo di modelli di valutazione intorno ai principi della Responsabilità Sociale d'Impresa. In particolare si dovranno mettere a fuoco i vari parametri di valutazione da applicare.

IMPRESA	PANE&ROSE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS - Prato
INDIRIZZO WEB	http://www.panerosecoop.it/
PRESENTAZIONE E CORE BUSINESS	La <i>Cooperativa sociale Pane e Rose</i> nasce nel 1998 su iniziativa di dieci volontari dell'Associazione Gabbiano Jonathan di Prato impegnati nella prevenzione del disagio giovanile. Dinamismo dei fondatori e attenzione costante ad innovazione e bisogni del territorio hanno permesso alla cooperativa di estendere presto l'offerta dei servizi rivolti ai <i>minori</i> e proiettare successivamente Pane e Rose in altre aree di attività. Aree di intervento: • Servizi socio-sanitari • Servizi educativi per l'infanzia e i minori • Assistenza domiciliare • Formazione formatori e formazione professionale (come associata dell'agenzia formativa accreditata Pegaso Network) • Servizi di facilitazione linguistica e mediazione linguistico- culturale, insegnamento dell'italiano Lingua Seconda • Servizi specialistici per minori (neuropsichiatria, neuropsicomotricità, logopedia, DSA, Feuerstein, sostegno psicologico). Attraverso l'entrata nei consorzi Metropoli e Pegaso la cooperativa ha vissuto una nuova fase di ulteriore rinnovamento ed espansione, aprendosi ai servizi rivolti ai <i>cittadini migranti</i> ed alla <i>formazione</i> professionale. Attraverso un'analoga apertura di collaborazione con realtà sociali del territorio, associative e cooperative, Pane e Rose ha successivamente avviato un ramo d'attività centrato <i>sull'assistenza ai disabili e non autosufficienti</i>. In linea con questa propensione al rinnovamento Pane e Rose ha avviato nel 2013 l'integrazione di servizi e personale della Cooperativa Estate, storica realtà del terzo settore pratese. Attraverso questa la Cooperativa Pane e Rose ha consolidato i suoi servizi di assistenza alle persone non autosufficienti aprendosi anche all'ambito delle <i>dipendenze</i> e del <i>reinserimento lavorativo</i>, arrivando oggi ad essere riconosciuta come cooperativa di <i>tipo A e B</i>. Lo sviluppo della cooperativa ha permesso il consolidamento di numerosi nuovi posto di lavoro, soprattutto per giovani in cerca di prima occupazione, offrendo uno sbocco professionale anche per quegli studi universitari ritenuti "deboli" ed ha garantito un'adeguata formazione ai propri operatori, facilitando l'iscrizione e la frequenza a corsi offerti dal territorio o fornendo internamente un proprio servizio di aggiornamento e supervisione. Ad oggi la Cooperativa Pane e Rose dà lavoro a <i>oltre 230 addetti</i> (tra soci-lavoratori, collaboratori e inserimenti socio-terapeutici) operativi tra una sede centrale, in Viale Vittorio Veneto a Prato, e <i>10 sedi operative</i> in grado di soddisfare ogni anno le necessità di circa <i>500 famiglie</i> e i principali <i>enti pubblici del territorio</i>. L'esigenza di innovazione: il comitato Ricerca&Sviluppo Il CR&S è un organismo propositivo e consultivo di cui si avvale la Direzione della Pane e Rose per individuare fattori di competitività nei prodotti/servizi, attraverso la differenziazione rispetto ai prodotti concorrenti al fine di ottenere un miglioramento della qualità in termini di efficienza ed efficacia, e nell'organizzazione del lavoro con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane, anticipare le metodologie, rispondere ai bisogni e ai mercati.

	Il CR&S è attualmente composto da un gruppo di 4 esponenti della cooperativa diretto da un ricercatore proveniente dal mondo della ricerca accademica. La metodologia di riferimento è la <i>Ricerca e Sviluppo Partecipate</i> (ReSP), anche conosciuta come ricerca azione, ricerca collaborativa, ricerca e sviluppo sociale e/o educativo, indagine collaborativa. Si tratta di una modalità di ricerca basata sull'impegno collaborativo tra ricercatori e operatori. La collaborazione si basa sulla fiducia reciproca, sulla cooperazione e sul mutuo vantaggio tra tutti coloro che sono coinvolti. Più specificamente, essa è caratterizzata dall'introduzione di cambiamenti realistici, estensibili, intensivi e comprensivi. Questa strategia di ricerca è ancorata a <i>problemi autentici</i> connessi ai contesti di servizio. La ReSP favorisce lo sviluppo del lavoro collaborativo tra operatori e ricercatori. Costoro lavorano in modo congiunto nel definire i cambiamenti, nello sviluppare impianti, nel collegare ed analizzare i dati, nel fornire feedback e diffondere gli obiettivi sia all'interno che all'esterno del gruppo di ricerca. Le attività di indagine collaborativa si realizzano lungo un esteso periodo di tempo. Lo sviluppo, l'implementazione, l'osservazione e l'applicazione dei cambiamenti nella pratica sono attività che implicano ampie operazioni di verifica, feedback, spiegazione e supporto collaborativo. Gli esiti della ricerca sono assicurati dal supporto, specifico ed intensivo, che i ricercatori offrono agli operatori durante l'intervento. Numero dipendenti: 230
PROGETTO DI INNOVAZIONE	<u>Ambito: Ricerca e Sviluppo per il welfare aziendale</u> OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO Uno degli obiettivi innovanti che si è posto la cooperativa per i prossimi due anni è lo sviluppo di azioni collegate al cosiddetto welfare aziendale in grado di creare un circolo virtuoso fra benessere dei lavoratori e maggiore produttività. Anche in Italia, da un'idea di assistenza percepita come "dono", si va progressivamente verso una concezione più moderna, che vede il welfare in azienda meritevole di condivisione paritetica tra le parti per una crescita economica condivisa. L'ultima legge di Stabilità, definendo la nuova disciplina del premio del risultato e modificando la relativa normativa fiscale, consente infatti di superare il limite della volontarietà, ampliare il paniere dei servizi contemplati e favorire lo sviluppo di nuovi strumenti che possano facilitare la diffusione del welfare anche tra le piccole e medie imprese. Ma quali sono i modelli organizzativi rivolti al welfare aziendale adottabili dalle imprese sociali e dalle cooperative in particolare? IDEE PROGETTUALI La cooperativa è interessata a ricevere idee progettuali relative ad un percorso di ricerca-azione in grado di perseguire tre obiettivi: A) analisi e studio di case history, raccolta buone pratiche e modelli organizzativi per il welfare aziendale; B) analisi e studio dell'organizzazione interna alla cooperativa Pane&Rose; C) raffronto tra realtà organizzative esterne. Il percorso di ricerca dovrà concludersi con la formulazione, programmazione e pianificazione di una proposta innovante specifica per la Cooperativa PANE&ROSE.