

Progetto Capacity Building

Fondazione CFP Padri Somaschi – Impresa Sociale

Sintesi orientativa del progetto

Introduzione

Da novembre 2020 il CFP Padri Somaschi, anche alla luce della Riforma del Terzo Settore, ha assunto la forma giuridica di impresa sociale, abbandonando quella di Onlus e ha affrontando un cambiamento identitario, culturale e organizzativo, conseguente al nuovo status giuridico di impresa sociale, supportato da un percorso sviluppato attraverso la realizzazione del progetto Capacity Building, approvato e finanziato da Fondazione Cariplo.

Come riporta la stessa Fondazione Cariplo, l'intento del programma/progetto di Capacity building parte dalla seguente considerazione: "L'innovazione sociale, in un contesto nazionale in continua evoluzione e con un rinnovato quadro legislativo di riferimento in materia di Terzo Settore, può diventare una leva fondamentale di cambiamento. Si tratta di iniziative capaci di promuovere nuove forme di risposta, nei settori del welfare, della cultura, dell'ambiente, volte a soddisfare i bisogni primari della collettività capaci di costruire nuove alleanze tra i soggetti coinvolti e gli altri attori del territorio (imprese, istituzioni pubbliche, università e beneficiari). Gli enti del Terzo Settore, se efficacemente sostenuti (in termini di risorse economiche, risorse umane dedicate e messa in rete con altre esperienze nazionali ed internazionali), nell'ambito di un processo di rafforzamento organizzativo di medio periodo, possono facilitare e promuovere innovazione negli ambiti sopra citati. Si ritiene dunque fondamentale sostenere questo processo, focalizzando lo strumento di Capacity building degli enti del Terzo Settore sui seguenti temi focus: 1. rafforzamento organizzativo a supporto della sostenibilità economica degli enti che ambiscono a diventare più reattivi ed efficaci nel raccogliere le sfide attuali e future; 2. leadership e ricambio generazionale, per favorire, coltivare e accompagnare l'inserimento e la crescita di giovani talenti con particolare attenzione alla questione di genere; 3. internazionalizzazione, per stimolare l'attitudine di apprendere osservando gli altri oltre la dimensione locale e favorire così la trasferibilità dell'innovazione. Condividere, replicare adattando pratiche e processi testati e considerati efficaci, disegnare nuove soluzioni."

Obiettivi del Progetto e risultati attesi

Il progetto Capacity Building prevedeva una serie di azioni formative e di consulenza rivolte ai membri dell'organizzazione raggruppati per tipologie di ruoli e/o di funzioni, con la finalità di trasferire la cultura di impresa sociale che consiste in:

- una maggior consapevolezza da parte di tutta l'organizzazione del proprio ruolo attivo che agisce nella comunità di riferimento (famiglie, imprese, associazioni sindacali e datoriali, Enti Locali, altri enti di formazione del territorio...);
- un ruolo attivo nella ricerca di fonti di finanziamento e nelle relazioni con il territorio locale di riferimento e con gli stakeholders;
- una consapevolezza della rilevanza e dell'impatto sociale delle attività che l'organizzazione mette in campo;
- una capacità da parte dell'organizzazione di cogliere bisogni anche non esplicitati del territorio e di darne una risposta.

I principali risultati attesi identificati in fase di progettazione hanno riguardato i seguenti aspetti di breve, medio e lungo periodo:

- aumento percentuale della partecipazione a bandi pubblici/privati
- avviare delle campagne di fundraising e crowdfunding
- definizione di un organigramma aziendale maggiormente rispondente ad un modello di imprenditoria sociale a vocazione comunitaria
- incremento del numero delle risorse umane su obiettivi sensibili del progetto;
- aumento della conoscenza sul modello di impresa sociale del management e dello staff del CFP e livello di adesione al modello di impresa sociale disegnato da parte dello staff;
- azioni di comunicazione strategica volte a diffondere il nuovo modello di impresa sociale che il CFP adotterà, contestualmente a valori e attività di utilità sociale;
- incremento delle convenzioni stipulate con Enti Pubblici locali, imprese no profit e for profit per condividere obiettivi comuni e co-progettare e realizzare le attività/servizi di utilità sociale appartenenti alla missione istituzionale della Fondazione.

Durante l'attuazione del progetto si è resa necessaria la costante rimodulazione di uno dei risultati attesi. Si tratta dell'aumento della consapevolezza dello staff riguardo all'impresa sociale. L'esito atteso iniziale era quello di definire un modello di scuola-impresa. Tuttavia, le attività di analisi organizzativa messe in atto all'interno del progetto hanno messo in luce come i tempi non fossero ancora maturi per esplorare un modello di scuola-impresa come prefigurato in fase di progettazione della proposta di Capacity Building. Le analisi organizzative intraprese sia nell'ambito dell'azione Valutare sia nell'ambito dell'azione Consulenza organizzativa hanno evidenziato la necessità di diffondere e consolidare all'interno del CFP di alcune pratiche di lavoro improntate ai principi dell'impresa sociale (ad es. coinvolgimento dello staff nella definizione della missione, visione, priorità ed esiti attesi dell'ente, lavoro in team) prima di intraprendere un percorso volto alla definizione di un modello di scuola-impresa. Pertanto, il risultato atteso "consapevolezza dello staff dell'impresa sociale" è stato sostituito con partecipazione dello staff alla definizione della missione, visione e priorità del CFP padri Somaschi.

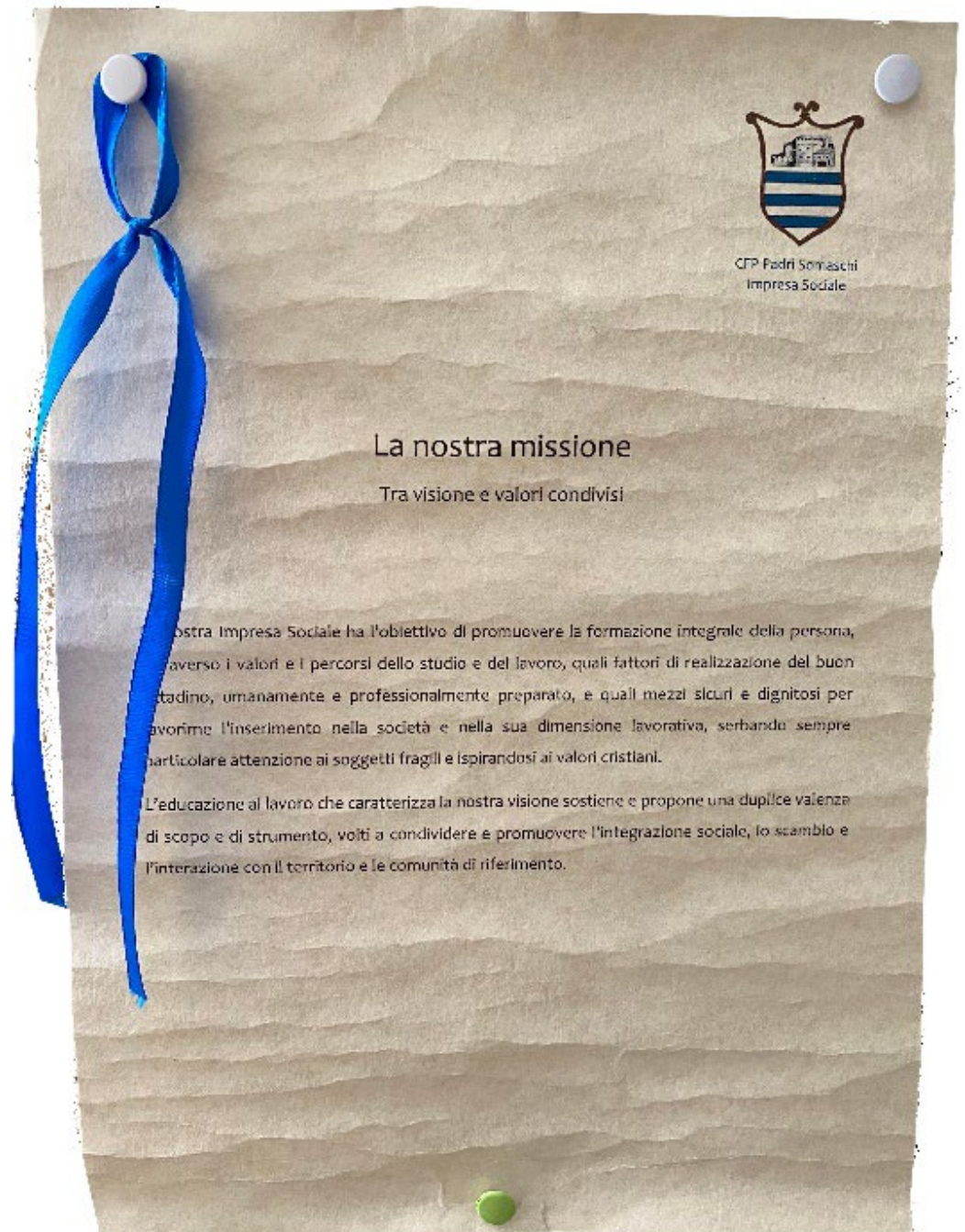
Esiti del progetto

Il progetto ha raggiunto molti dei risultati previsti in fase di attuazione, e tra i principali esiti si possono annoverare:

- Miglioramento delle competenze e conoscenze, comprese quelle normative, sull'impresa sociale.
- Maggiore consapevolezza dei punti di forza e delle debolezze dell'organizzazione e delle trasformazioni organizzative necessarie per accompagnare la trasformazione in un'impresa sociale.
- Maggiore consapevolezza della percezione del personale della propria organizzazione e dei bisogni del personale.
- Capacità di ridefinire obiettivi e visione delle priorità attraverso un percorso di coinvolgimento dell'intera organizzazione.
- Rivisitazione della struttura organizzativa.
- Avvio di un processo di trasformazione culturale da organizzazione basata su un processo decisionale top-down a organizzazione basata un percorso decisionale che coinvolge attivamente lo staff dell'organizzazione (coinvolgimento nell'identificazione delle priorità dell'organizzazione; continuità progettuale di sottogruppi organizzati su ambiti e nodi tematici; confronto con i docenti nell'ambito dei processi decisionali).
- Maggior capacità lavorare in gruppo.
- Acquisizione di nuovi metodi di lavoro (co-progettazione, auto-valutazione dell'organizzazione) la cui attuazione è proseguita anche dopo la conclusione del progetto di Capacity building.
- Acquisizione di competenze nell'utilizzo di nuovi strumenti sia nell'ambito della progettazione che nell'ambito della valutazione.

- Rafforzamento e messa a sistema del patrimonio relazionale del CFP attraverso la strutturazione di strumenti specifici (ad es. database delle imprese) e di momenti di confronto con gli stakeholders dell'organizzazione.
- Ridefinizione della strategia di comunicazione dell'ente: dal sito vetrina a un modello di comunicazione aperta e plurivoca sia interna che esterna.

Tali risultati hanno permesso di riconsolidare la propria mission con una dimensione che potesse coniugare i valori propri del carisma somasco endogeno al Centro e i valori legati alle attività formative ed educative esogene, portate cioè all'esterno nella rete degli stakeholder e nella formazione continua dei ragazzi e del dialogo con il territorio.



Alcuni dati: il nuovo organigramma dopo la revisione per il progetto

ORGANIGRAMMA C.F.P. PADRI SOMASCHI - IMPRESA SOCIALE

