

# Le risorse dietro le quinte

## La gestione delle persone che fanno la Cooperativa

“Le risorse dietro le quinte – La gestione delle persone che fanno la Cooperativa” è un progetto che coinvolgerà un/una giovane in servizio civile con l’obiettivo di scoprire una realtà particolare come quella della disabilità sensoriale all’interno di AbilNova Cooperativa Sociale, partecipando al processo di valorizzazione delle risorse umane. Questo si esplicita sia nell’organizzazione della risorsa sia nella formazione costante che garantisce di poter offrire servizi di qualità, contare su competenze sempre aggiornate ed eterogenee per assicurare la presa in carico globale della persona e contribuire alla costruzione di una società inclusiva.

### Indice:

- AbilNova Cooperativa Sociale
- Il contesto
- Il progetto: informazioni generali
- Il progetto: attività, obiettivi e competenze
- Formazione specifica
- Cittadinanza attiva, sostenibilità e pari opportunità
- Contribuzione progettuale da parte dei giovani
- Caratteristiche del/della giovane
- La valutazione attitudinale
- Il monitoraggio di progetto
- La rete a supporto del progetto
- La figura dell’OLP (Operatore Locale di Progetto)

### AbilNova Cooperativa Sociale

AbilNova è il polo di riferimento per la disabilità sensoriale, sia visiva sia uditiva. È una Cooperativa Sociale nata nel 2008 in un territorio, quello trentino, storicamente caratterizzato da solidarietà e mutualità. Si tratta di una realtà per ora unica in Italia che offre servizi sociosanitari, educativi e culturali all’utenza specifica con disabilità sensoriale ma anche alla popolazione in generale.

Tra i numerosi servizi offerti:

- prevenzione e riabilitazione visiva e funzionale presso il proprio Centro;
- assistenza scolastica qualificata a studenti con disabilità visiva ed uditiva;
- supporto psicologico a utenti e famiglie;
- corsi di formazione per operatori, docenti e altre categorie di lavoratori;
- addestramento all’utilizzo di ausili e tecnologie;
- servizio di interpretariato nella Lingua dei segni italiana e sottotitolazione;
- progetti di formazione e sensibilizzazione rivolti a studenti e docenti;
- attività di ricerca, informazione e consulenza;
- supporto ad enti pubblici e privati per l’accessibilità degli spazi fisici e virtuali;
- campagne di prevenzione visiva;

- eventi di sensibilizzazione (cene, bar, concerti al buio);
- comunicazione legata al tema della disabilità;
- trasporto individualizzato;
- attività culturali, ricreative e sportive.

AbilNova rivolge i propri servizi ad un'utenza specifica grazie ad un'equipe multidisciplinare che, per una presa in carico globale della persona, unisce competenze e risorse in un'unica direzione: quella di migliorare la qualità della vita dei disabili sensoriali grazie al raggiungimento del massimo livello di autonomia possibile.

La Cooperativa non dimentica che i disabili sensoriali fanno parte della società e si rivolge alla popolazione in generale con attività di prevenzione, informazione e sensibilizzazione perché solo conoscendo bisogni, difficoltà ma anche risorse è possibile accogliere la disabilità, integrandola positivamente.

Si tratta di una realtà in costante crescita ed evoluzione per affrontare le sfide di una società in continuo cambiamento e per raggiungere nuovi traguardi. AbilNova considera il volontariato e il servizio civile esperienze preziose per le realtà che le accolgono ma anche occasioni di crescita e sviluppo per coloro che in quelle realtà entrano con uno spirito attivo e propositivo.

## Il contesto

AbilNova opera ogni anno con i propri servizi specifici per alcune migliaia di persone, tra sordi, ipovedenti, ciechi e ipovedenti, nella Provincia di Trento. Ma grazie alle attività di formazione, prevenzione e sensibilizzazione non ha limiti geografici di azione. Si rivolge ad ogni età, ad ogni categoria professionale, a enti pubblici e privati, ai disabili e ai cosiddetti normodotati per decostruire stereotipi e dare un contributo all'inclusione sociale di ogni individuo, nel rispetto dei diritti umani.

AbilNova conta tra le proprie fila circa 180 dipendenti, con competenze diversificate, ruoli specifici e necessità formative eterogenee.

Di fronte ai grandi cambiamenti sociali, culturali, tecnologici ed economici degli ultimi anni, AbilNova deve riuscire a garantire competenze e capacità, hard skill e soft skill, che consentano all'ente di fornire risposte efficaci, efficienti e di qualità all'utenza e alla comunità più in generale.

La formazione diventa un elemento fondamentale per ogni realtà lavorativa, che investe sulle proprie risorse umane per raggiungere risultati sempre migliori. "Se pensate che la formazione sia costosa, provate a valutare quanto costa l'ignoranza", disse in un suo discorso agli studenti Derek Bok, Rettore di Harvard, e AbilNova si trova perfettamente in accordo con questo concetto.

Il progetto che la Cooperativa propone è legato all'ambito della formazione interna delle risorse umane di AbilNova, nessuno escluso. Il piano formativo tocca tutte le persone che hanno a che fare con l'ente, dai dipendenti agli amministratori, dai soci ai volontari.

Coinvolgere un/una giovane senza dubbio potrà portare all'interno della Cooperativa una visione diversa, più fresca e più slegata dall'organizzazione tradizionale, e una prospettiva alternativa con cui dialogare in maniera produttiva ed efficace.

Tale progetto diventa dunque un valore aggiunto per la Cooperativa che potrà contare su una risorsa preziosa con cui confrontarsi attivamente, da cui ricevere input innovativi e da accompagnare in una crescita sia personale sia professionale.

## Il progetto: informazioni generali

Il progetto si rivolge a un/una giovane in possesso dei requisiti richiesti per accedere al servizio civile e ha una durata di 12 mesi, con inizio il 1° settembre 2023.

Il monte ore totale è di 1440 ore, su minimo 3 e massimo 5 giorni in settimana, per una media settimanale indicativa di 30 ore (con un impegno minimo di 15 e massimo di 40 ore settimanali).

L'orario di servizio è legato alle necessità organizzative dell'Ente e programmato settimanalmente dall'OLP insieme al/alla giovane. L'orario standard è compreso all'interno dell'orario d'ufficio (dal lunedì al giovedì dalle 8.00 alle 12.30 e dalle 13.30 alle 17.15 e il venerdì dalle 8.00 alle 13.00) ma può variare anche in orario serale o nel fine settimana in occasione di eventi formativi e attività particolari nel quale il/la giovane è chiamato/a a partecipare.

A seconda del monte ore giornaliero svolto dal/dalla giovane, la Cooperativa fornisce il pasto presso i propri spazi o il buono pasto. In occasione invece di partecipazione ad attività ed eventi il/la giovane non ha alcun costo di vitto (o eventuale alloggio) a proprio carico.

La presenza in servizio e la documentazione di assenze di vario tipo sono in evidenza nel Registro elettronico delle presenze, a cui ha accesso il/la giovane ed è visualizzabile anche dall'OLP, che lo valida mensilmente.

La Cooperativa prevede alcune chiusure aziendali: una settimana in agosto, una in dicembre e una in gennaio che richiedano l'utilizzo obbligatorio di giorni di "permesso retribuito ordinario".

La sede principale di svolgimento del progetto è in via della Malvasia 15 a Trento, tenendo in considerazione che possono esserci delle variazioni relative a progetti, eventi e iniziative specifiche sul territorio.

Il/la giovane ha una propria postazione lavorativa per le attività all'interno della struttura e viene dotato/a di computer collegato in rete, stampante e tutto il necessario.

La scadenza per l'invio della propria candidatura è il 14 luglio e la valutazione attitudinale viene svolta entro il 4 agosto con successiva pubblicazione delle graduatorie entro il 25 agosto.

## Il progetto: attività, obiettivi e competenze

Tutte le attività che il/la giovane è chiamato/a a svolgere hanno a che fare con l'ampio campo della formazione. Per svolgere tali attività sono necessarie competenze base di archiviazione, comunicazione e gestione dei materiali e viene appreso l'uso della piattaforma online, del sistema informativo aziendale e dello spazio cloud aziendale. Il/la giovane non è naturalmente solo/a nello svolgimento di tale attività ma è sempre a contatto con l'OLP e con gli operatori della cooperativa che seguono le risorse umane, la formazione, l'amministrazione e la segreteria.

Quotidianamente il/la giovane si confronta con OLP e referenti in modo da essere affiancato/a nella possibilità di esprimere le proprie competenze, le proprie capacità e la propria creatività, accogliendo idee, input e stimoli per migliorare e potenziare la gestione della formazione interna della Cooperativa.

Le attività che il/la giovane svolge si collocano maggiormente dietro alle quinte della gestione dei servizi della Cooperativa ma non mancano occasioni di confronto e contatto con il pubblico, ritenendo fondamentale che il/la giovane possa testarsi in dimensioni diverse, per poter valutare le proprie attitudini, lavorare su punti di forza e criticità, mettersi in gioco il più possibile e comprendersi al meglio in un contesto professionale.

Le attività del progetto, che il/la giovane le svolge sempre sotto la supervisione di OLP, referenti dell'ufficio risorse umane o altri operatori, sono riconducibili a questi ambiti:

- analisi del fabbisogno formativo
- supporto nella costruzione e gestione del piano formativo aziendale

- collaborazione nella strutturazione di proposte formative
- aiuto nella ricerca di opportunità formative esterne all'ente
- monitoraggio del piano formativo
- comunicazione della formazione
- partecipazione agli eventi formativi come tutor d'aula
- utilizzo della piattaforma formativa online

Per la realizzazione delle diverse attività e dei vari servizi, la Cooperativa conta su figure professionali con competenze tanto specifiche quanto diversificate, nella consapevolezza del valore che ciascun elemento dell'organigramma possiede. Ogni operatore svolge attività sia in autonomia sia in un contesto di integrazione con gli altri servizi. È fondamentale riconoscere le peculiarità di ciascuno ma al contempo è necessario attivare processi di crescita e miglioramento in un'ottica di confronto, condivisione e collaborazione.

La formazione di AbilNova parte dalla convinzione che ogni competenza sia formata da un insieme equilibrato di "sapere", "saper fare" e "saper essere", che interagiscono tra di loro modellando una professionalità che aderisce alle situazioni di lavoro. Mentre il sapere è costituito dall'insieme delle informazioni e delle nozioni, sia di tipo generale che tecnico, possedute dall'individuo, il saper fare è la capacità di un soggetto di metterle in pratica attraverso abilità manuali o concettuali orientate allo svolgimento di uno specifico compito. Il saper essere infine è un insieme di meta-qualità, caratteristiche personali del soggetto e processi psicologici e sociali che lo preparano a prestazioni efficaci.

Fare formazione in una realtà organizzativa significa investire sulle persone per aumentare le competenze sia del singolo che del gruppo di lavoro, dunque il risultato è duplice: da un lato l'evoluzione professionale delle persone e dall'altro la crescita dell'azienda.

Puntare sulla formazione consente di fornire ai dipendenti gli strumenti necessari per colmare le lacune, affrontare i cambiamenti legati all'innovazione tecnologica e migliorare le soft skills, ovvero le competenze trasversali che possono fare la differenza e influenzare positivamente la qualità del lavoro.

La formazione diventa dunque un'opportunità di crescita che tocca tutti i livelli della scala gerarchica di un'impresa e riguarda sia gli aspetti tecnici che le relazioni tra individui.

Il/la giovane partecipa a tutte le attività legate al raggiungimento di tali obiettivi.

Oltre alla fase dietro le quinte della costruzione, gestione e monitoraggio del piano formativo aziendale, è importante che il/la giovane prenda parte ad alcune attività, eventi e progetti per vivere direttamente le varie situazioni, monitorarne lo svolgimento, raccogliere feedback dai partecipanti ed entrare in relazione con tutti i soggetti coinvolti.

In questo modo il/la giovane può portare un contributo diretto per migliorare sempre di più l'offerta e la proposta formativa, costruendo insieme ai referenti degli obiettivi che devono necessariamente essere "S.M.A.R.T.", ovvero specifici, misurabili, accessibili, realistici e basati sul tempo.

Uno degli scopi principali delle azioni formative è quello di aiutare le persone a individuare e apprendere abilità e competenze in grado di portare piccoli cambiamenti nelle abitudini quotidiane che, sommati l'uno con l'altro e divenuti parte integrante delle attività lavorative, possano contribuire al raggiungimento di obiettivi non più solo individuali ma collettivi.

Oltre che ad incrementare la produttività delle risorse umane, con un focus nel breve termine per migliorare le prestazioni lavorative, si punta a sviluppare il potenziale nel lungo termine per il miglioramento del percorso di apprendimento dell'azienda nel suo complesso e per l'incremento del valore del capitale umano. La formazione deve contribuire a costruire coerenza tra i processi di apprendimento dell'azienda e quelli dei singoli operatori e a presidiare i valori di riferimento (professionali e culturali) dell'organizzazione stessa.

Sicuramente il/la giovane può puntare ad un'acquisizione di conoscenze della macchina organizzativa, comunicativa e gestionale della realtà ospitante, a bordo della quale salirà inizialmente come passeggero ma successivamente potrà dare un prezioso contributo in termini di direzioni innovative.

Non da ultimo, il/la giovane potrà compiere un percorso che permetterà di acquisire competenze specifiche spendibili nel mondo del lavoro.

Nello specifico, durante le attività legate all'ambito della formazione, potrà imparare:

- i diversi ruoli all'interno dell'organizzazione
- il lavoro di gruppo e il confronto costante
- le capacità di gestione del proprio lavoro (priorità, tempi, pianificazione, ecc.)
- l'uso di piattaforme online per la gestione di eventi formativi e sistemi informativi per la gestione delle risorse umane
- la preparazione logistica necessaria per l'attuazione di eventi formativi e altre attività
- il monitoraggio delle attività
- l'archiviazione, l'analisi e l'elaborazione di dati e informazioni
- il problem solving di fronte agli eventuali imprevisti nel corso delle attività
- la predisposizione alla novità e al cambiamento
- l'approccio attivo e proattivo nelle attività.

Per quanto riguarda l'acquisizione delle competenze, durante il progetto il/la giovane verrà accompagnato/a dall'OLP in un percorso di consapevolezza e auto valutazione e grazie al supporto scientifico e ufficiale della Fondazione De Marchi avrà l'opportunità di identificare ed evidenziare gli apprendimenti maturati durante l'esperienza di servizio civile, costruendo il proprio Dossier individuale e ricevendo al termine del percorso il cosiddetto Documento di trasparenza (che potrà condividere con l'OLP e tutto l'Ente ospitante). Tutto ciò consentirà al/alla giovane di mettere nero su bianco le attività svolte e le competenze maturate in relazione ad esse. Per ottenere tutto ciò, dal terzo mese di progetto il/la giovane potrà rivolgersi direttamente alla Fondazione.

Le competenze acquisibili fanno riferimento al profilo "Specialisti in risorse umane" (codice CP 2.5.1.3.1) associati all'ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) del settore "24 Area comune" dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) e al processo "Organizzazione, gestione delle risorse umane e sicurezza", e nello specifico della sequenza di processo "Gestione delle risorse umane, sviluppo organizzativo e amministrazione del personale".

Tra le attività collegate alla gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale vi sono:

- analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo
- rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali
- analisi e valutazione delle performance del personale anche attraverso specifici interventi di assessment
- pianificazione e progettazione dei piani di formazione in coerenza con i fabbisogni formativi individuati
- pianificazione e progettazione di azioni di sviluppo/riqualificazione/riconversione del personale in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale
- individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale
- valutazione delle azioni di sviluppo professionale e del personale sulla base degli indicatori definiti

L'OLP sarà a disposizione del/della giovane, qualora volesse intraprendere il percorso per la certificazione di tale competenza con la Fondazione De Marchi, mettendo in luce le azioni svolte all'interno del progetto e supervisionando il/la giovane nella stesura del Dossier individuale.

## Formazione specifica

La formazione specifica prevista dal progetto mira a fornire al/alla giovane informazioni e conoscenze utili allo svolgimento delle attività. Consente al/alla giovane di conoscere il contesto in cui si trova ad operare e di acquisire nozioni, tecniche e strumenti legati ai diversi ambiti in cui si troverà ad operare.

La formazione specifica verrà erogata nei primi 60 giorni di progetto in modo da fornire fin da subito la cassetta degli attrezzi necessari alle attività che il/la giovane è chiamato/a a svolgere, in un percorso strutturato e sensato. I docenti saranno operatori della Cooperativa ma anche esterni con specifiche competenze nei campi di interesse del progetto.

Oltre alla formazione qui elencata e descritta, ci saranno per il/la giovane occasioni di formazione on the job, meno strutturata, grazie al costante confronto con OLP, operatori dell'Ente e soggetti con i quali durante l'attività progettuale entrerà in contatto.

La formazione specifica avrà una durata complessiva di 50 ore, comprensive dei seguenti contenuti:

- AbilNova: chi siamo, storia, mission, servizi, rete – Ferdinando Ceccato, Valentina Visioli e Irene Matassoni (6 ore)  
Il/la giovane verrà messo a conoscenza della storia della Cooperativa, della mission e dei valori che la guidano, dei servizi offerti nelle diverse aree, delle attività in essere, degli orizzonti e dei potenziali margini di sviluppo e crescita, delle relazioni con le istituzioni, della rete con altri soggetti del territorio provinciale e nazionale, dei tavoli di lavoro in cui è impegnata, dei progetti realizzati e di quelli nel cassetto.
- AbilNova: organigramma, ruoli e mansioni – Valentina Visioli e Referenti di area (4 ore)  
Verrà presentato l'organigramma aziendale, spiegando ruoli e mansioni dei dipendenti delle diverse aree dell'ente. In questa fase saranno coinvolti anche i referenti delle varie aree della Cooperativa per descrivere al/alla giovane i vari servizi che coordinano. Il/la giovane avrà modo di conoscere il personale delle diverse aree anche per una migliore comprensione del contesto.
- La disabilità visiva – Ferdinando Ceccato e Irene Matassoni (3 ore)  
Presentazione della disabilità visiva, della differenza tra cieco e ipovedente, delle modalità di comunicazione, delle tecniche di accompagnamento della persona con disabilità visiva, delle tecnologie e degli ausili a disposizione, dei servizi che vengono offerti.
- La disabilità uditiva – Francesca Nardin (3 ore)  
Presentazione della disabilità uditiva, della differenza tra sordo e ipoacusico, delle modalità di interazione, delle strategie della comunicazione con la persona con disabilità uditiva, delle tecnologie e degli ausili a disposizione, dei servizi che vengono offerti.
- Piattaforma Edutech – Edutech srl (5 ore)  
Presentazione della piattaforma, con le diverse sezioni per gestire la formazione online (sincrona e asincrona), il registro delle presenze, la sezione dei materiali, la creazione di percorsi formativi, il monitoraggio, la somministrazione di test, ecc. Il/la giovane apprenderà l'uso della piattaforma per affiancare i dipendenti nella gestione della stessa e nella creazione di nuovi moduli formativi.
- Sistema informativo aziendale – Saidea srl (5 ore)  
Presentazione del Sistema 381, strumento aziendale attraverso il quale possono essere gestite le anagrafiche dei diversi dipendenti, il curriculum formativo e professionale, la documentazione

personale, le scadenze e gli obblighi formativi, l'aggiornamento, ecc. Il/la giovane dovrà saper utilizzare il Sistema 381 per le necessità legate specificamente alla formazione.

- Office 365– Saidea srl (5 ore)  
Presentazione del pacchetto Office 365 che diventerà lo strumento di lavoro per il/la giovane nello svolgimento delle proprie attività in affiancamento ai dipendenti. Il/la giovane avrà un account aziendale che utilizzerà per la creazione e gestione di documenti, per la comunicazione interna, per l'archiviazione, ecc.
- Gestione risorse umane della Cooperativa – Ufficio risorse umane (5 ore)  
Presentazione da parte dei dipendenti dell'ufficio risorse umane della modalità di gestione delle risorse umane aziendali, sulla base delle diverse aree di appartenenza, dei diversi obblighi formativi, contrattuali, ecc.
- Archiviazione e gestione della documentazione – Segreteria (3 ore)  
Presentazione delle modalità di archiviazione digitale. Gestione dell'archivio cartaceo dell'ente. Rispetto della privacy. Documentazione di dipendenti, utenti e visitatori del Centro.
- Comunicazione – Irene Matassoni e Segreteria (2 ore)  
Accoglienza utenti e partecipanti ai corsi. Gestione del centralino e smistamento telefonate. Logistica eventi formativi e attività.
- Piano formativo aziendale – Irene Matassoni (2 ore)  
Presentazione delle linee guida per la formazione e del piano formativo aziendale, con analisi dei fabbisogni, confronti con le varie aree, individuazione degli obiettivi, monitoraggio, creazione dei percorsi, ecc.
- Percorsi formativi – Irene Matassoni (2 ore)  
Creazione di percorsi formativi in presenza ed online (in modalità sincrona o asincrona). Gestione partecipanti (presenze, accoglienza, monitoraggio). Attività di tutoraggio (d'aula fisica o virtuale).
- Privacy e trattamento dati sensibili – Irene Matassoni (1 ora)  
Verranno forniti al/alla giovane le informazioni aggiornate in materia di privacy e trattamento dati di utenti, clienti, ecc. alla luce della normativa vigente e in relazione anche all'utilizzo e alla conservazione dei dati in Cooperativa.
- Sicurezza sui luoghi di lavoro – Azienda esterna (4 ore)  
Elementi di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, sia la parte generale sia la parte specifica con riferimento all'attività che il/la giovane andrà a svolgere (attività di ufficio, partecipazione ad attività ed eventi, ecc.) e ai rischi ad essa connessi, alla sicurezza della sede di progetto e alle misure di prevenzione ed emergenza adottate.

## Cittadinanza attiva, sostenibilità e pari opportunità

In termini di cittadinanza attiva e sostenibile il progetto nasce all'interno della cooperativa nella piena convinzione che sia necessario stimolare in ogni individuo uno spirito di responsabilità sociale. Ciascun essere umano nella propria quotidianità può mettere in atto comportamenti per portare un cambiamento consapevole per migliorare il benessere pubblico e del prossimo e nel rispetto dei diritti e dei doveri reciproci.

È importante che anche i/le giovani siano protagonisti attivi e consapevoli della società in cui vivono, dei contesti con cui entrano in contatto, delle situazioni di cui vengono a conoscenza e del ruolo attivo e propositivo che possono ricoprire nel portare il proprio contributo per migliorare il mondo.

Il progetto, inoltre, si inserisce negli ambiti della sostenibilità sociale e delle pari opportunità.

La sostenibilità sociale è l'insieme delle azioni e dei processi che puntano a portare l'equità nella società, che non significa dare a tutti indistintamente le stesse cose bensì fornire gli strumenti idonei a ciascuno affinché sia messo nelle condizioni di raggiungere gli stessi risultati di chiunque altro.

Anche la formazione può agire molto in questa direzione, essendo un'azione importante che può agire nei contesti professionali e relazionali contribuendo a creare un contesto ambientale ma soprattutto socio-economico in cui ciascuno possa esprimere la propria individualità, costituita da limiti e risorse, potenzialità e aspettative, desideri e progetti. Ciò non ha a che fare solo con il singolo individuo ma si lega ad un beneficio che si traduce nella costruzione di una società migliore per tutti e tutte, andando a rafforzare anche l'elemento prezioso della coesione sociale.

La sostenibilità sociale si realizza anche attraverso la tutela delle minoranze e il progetto inserendosi nel mondo della disabilità, sebbene necessariamente collegato a tutti gli ambiti della società, ha un occhio di riguardo proprio per coloro che a causa di una disabilità potrebbero beneficiare di servizi sempre efficaci ed efficienti grazie ad operatori costantemente formati e aggiornati.

Per quanto riguarda le pari opportunità, il progetto si inserisce in un contesto, quello della cooperativa, da sempre attento a garantire l'eliminazione di ostacoli alla presenza e alla partecipazione di qualsiasi individuo per ragioni legate a genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

## Contribuzione progettuale da parte dei giovani

La giovane attualmente in servizio civile ha contribuito ad alcune parti del documento progettuale, sulla base della propria esperienza, grazie a numerosi confronti con la OLP e i referenti d'area della cooperativa. Ha partecipato soprattutto a confronti legati ai contenuti e ai tempi della formazione specifica interna, legata all'acquisizione di conoscenze e competenze utili allo svolgimento delle attività specifiche e necessarie per inserirsi al meglio nel contesto dell'ente. Ha supportato la referente dell'Area comunicazione e progetti per la predisposizione del materiale informativo che verrà eventualmente usato per promuovere il progetto su sito, social, brochure cartacee e in altri canali comunicativi. Con l'OLP ha inoltre avuto numerosi confronti anche relativi alle attività specifiche da inserire nel progetto, sulla base di quanto svolto nei mesi finora trascorsi all'interno dell'ente e delle relazioni nate con le diverse aree interne della cooperativa.

## Caratteristiche del/della giovane

Il/la giovane che AbilNova cerca dovrà confrontarsi con i diversi settori della cooperativa, comprendendo il contesto in cui si trova ad operare per partecipare attivamente all'ideazione di percorsi formativi utili a offrire servizi di qualità per l'utenza e per la comunità.

Deve avere una buona conoscenza della lingua italiana e un'ottima dimestichezza con il computer (gestione pacchetto Office, uso delle e-mail, ecc.).

Il/la giovane dovrà avere necessariamente la voglia di confrontarsi con il tema della disabilità e tutti gli ambiti con cui essa entra in contatto e una buona predisposizione al lavoro di gruppo oltre che la volontà di portare il proprio contributo creativo all'interno del piano formativo dell'organizzazione.

Si richiede un certo livello di flessibilità, anche in orario serale o nel fine settimana, considerando che in certi casi sarà necessario per il/la giovane seguire alcune attività ed eventi direttamente e da vicino.



AbilNova cerca dunque un/a giovane in grado di mettersi in gioco, che voglia partecipare attivamente e che sia pronto/a a imparare, confrontarsi quotidianamente con figure e realtà diverse per cogliere le opportunità di apprendimento e crescita.

## La valutazione attitudinale

Per la selezione del/della giovane AbilNova farà una valutazione attitudinale accurata, coinvolgendo la Direttrice, il Responsabile del Gruppo AbilNova, la referente della formazione e l'OLP.

Verrà fatto un colloquio che permetterà di sondare la motivazione e l'interesse del/della giovane e la conoscenza della proposta progettuale e di precisare ulteriormente quelle che sono le attività e le richieste della cooperativa (approccio attivo, coinvolgimento, condivisione costante, flessibilità, lavoro di gruppo, confronto, ecc.). Durante il colloquio si indagheranno la predisposizione a svolgere le attività specifiche, la condivisione degli obiettivi dell'ente in generale e del progetto nello specifico, la volontà di mettersi in gioco e la predisposizione nel portare contributi e proposte anche sulla base delle caratteristiche e competenze personali.

Durante il colloquio verrà sottoposto ai/candidati/e un testo contenente la descrizione di un determinato contesto aziendale per il quale proporre un'ipotesi di percorso formativo (contenuti, modalità, monitoraggio, ecc.). Ci sarà dunque l'opportunità di vedere subito all'opera i/candidati/e per avere un riscontro concreto rispetto alle attività che verranno chiamati/e a svolgere.

Verranno naturalmente considerati il curriculum vitae ed eventuali esperienze attinenti all'ambito di attività del progetto già svolte in passato dai/dalle giovani candidati/e.

La valutazione verrà fatta su una scala da 0 a 100 e le voci della valutazione saranno le seguenti:

- Colloquio di selezione (max 80 punti)
- Curriculum vitae e esperienze già svolte (max 20 punti)

Per ottenere l'idoneità alla selezione sarà necessario un punteggio minimo di 70 punti.

## Il monitoraggio di progetto

Si tratta di un'attività fondamentale legata al progetto e consente a tutti i soggetti coinvolti di tenere sotto controllo l'andamento del progetto stesso, soprattutto come esperienza formativa di crescita.

L'OLP mensilmente fisserà un incontro con il/la giovane per verificare l'andamento, confrontarsi su eventuali criticità, considerare punti su cui lavorare maggiormente, fissare obiettivi smart e valutare proposte di miglioramento.

L'OLP potrà inoltre confrontarsi periodicamente con i referenti con cui il/la giovane opera maggiormente, per avere feedback diretti e immediati.

Sarà a cura dell'OLP la compilazione di:

- un report mensile standard legato alla formazione specifica, agli incontri di monitoraggio, al controllo della scheda diario del/della giovane, al controllo delle presenze, ecc.;
- un report di metà progetto legato alla coerenza tra progetto ed attività, all'operatività e alla soddisfazione dell'OLP, all'impatto sull'organizzazione e al miglioramento;
- un report finale sul progetto legato allo svolgimento del progetto, ai risultati ottenuti, a punti di forza e criticità del progetto, al come il progetto si è inserito nell'organizzazione, alle proposte per un'eventuale riprogettazione, ecc.;
- un report finale sul/sulla giovane legato alle attività svolte, al contributo apportato, alle competenze tecniche e trasversali acquisite, alla maturazione, ecc.

Quotidianamente ci sarà sempre la possibilità per il/la giovane di comunicare con l'OLP e i referenti di progetto, per comprendere meglio richieste e compiti assegnati, confrontarsi su punti di forza e debolezza e costruire una relazione che consenta un percorso sereno ed efficace per il/la giovane.

Nel corso del progetto sarà importante la valutazione degli apprendimenti del/della giovane, oltre all'attività di monitoraggio formale richiesta dall'Ufficio Servizio Civile. Ci sarà spazio per riflettere sulle attività svolte, su eventuali integrazioni da fare, sulle modalità di contenimento degli errori, su possibili necessità di variazioni. Sia dall'OLP sia dai referenti delle attività svolte verrà valutato il raggiungimento dei risultati da parte del/della giovane in termini di apprendimenti, competenze acquisite, autonomia nello svolgimento di alcune attività, contributo attivo nel progetto.

## La rete a supporto del progetto

La Cooperativa opera sul territorio provinciale e oltre e costruisce relazioni e collaborazioni con svariate realtà, sia pubbliche sia private, sui temi della prevenzione, dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione.

Il principale riferimento di rete per AbilNova è senza dubbio il gruppo AbilNova, che riunisce realtà del territorio nazionale che lavorano nel campo della disabilità attraverso servizi, tecnologia e sviluppo delle autonomie. Sarà possibile anche per il/la giovane, dunque, un confronto costante con le altre realtà che compongono il gruppo: TifloSystem Srl, Associazione Progresso Ciechi, Fondazione Lucia Guderzo, Free Vision Srl, Soluzioni 104 Srl.

La cooperativa inoltre collabora costantemente e attivamente con numerosi soggetti del territorio e la fitta rete di relazioni che AbilNova ha costruito nel tempo sarà per il/la giovane occasione di conoscenza e incontro con realtà molto diverse tra loro e con le quali molto spesso avrà modo di potersi confrontare anche per gestire proposte formative, ideare progetti condivisi e proporre collaborazioni preziose.

## La figura dell'OLP (Operatore Locale di Progetto)

L'OLP di progetto è la referente dell'Area comunicazione e progetti della Cooperativa (oltre che progettista e referente della comunicazione per l'Ente) e partecipa alla fase di valutazione attitudinale del/della giovane. È anche ex giovane in servizio civile che al termine dell'esperienza ha avuto modo di restare all'interno della rete dell'organizzazione a seguito di un'assunzione.

Tale figura curerà l'inserimento iniziale del giovane all'interno della struttura organizzativa, fornendo informazioni e indicazioni rispetto ad AbilNova e creando momenti di incontro e conoscenza che diano modo al/alla giovane stesso di comprendere meglio il contesto in cui opererà.

L'orario a tempo pieno dell'OLP consente al/alla giovane in servizio civile di avere un punto di riferimento costante all'interno della struttura ma verrà incentivata la relazione del/della giovane soprattutto con i referenti delle attività specifiche che svolgerà, in modo da sentirsi maggiormente parte della realtà in cui opererà per 12 mesi.

Il progetto prevede periodici momenti di monitoraggio settimanali per fare il punto della situazione ma ci sarà tempo e modo per un costante confronto rispetto alle attività da compiere e ai compiti da svolgere tra OLP e giovane. Ci sarà un controllo mensile da parte dell'OLP della scheda diario compilata dal/dalla giovane.

Considerando che la formazione è un ambito che tocca ciascun lavoratore, il/la giovane potrà fare riferimento anche alle altre figure aziendali, soprattutto quelle di riferimento per le diverse aree di

AbilNova, anche per conoscere dinamiche, servizi, attività, ruoli, ecc. e comprendere quali canali comunicativi esistono, quali competenze sono presenti, quali potrebbero essere utili, ecc.

Anche i referenti delle diverse aree, dunque, avranno modo di confrontarsi con il/la giovane che potrà raccogliere anche da loro esigenze, conoscenze e suggerimenti preziosi, soprattutto in un contesto molto eterogeneo come quello della cooperativa.

Il fatto di poter entrare in relazione con ambiti e servizi diversi e con professionisti e operatori che ricoprono ruoli e svolgono mansioni molto diversificate permetterà al/alla giovane di costruirsi un bagaglio molto ampio e cogliere importanti occasioni di apprendimento, confronto e crescita.

Il/la giovane non sarà dunque lasciato/a allo sbaraglio nello svolgimento delle proprie attività ma sarà sempre affiancato/a o dall'OLP o da altre figure dell'organizzazione, che hanno comunque la responsabilità formale.

L'OLP rimane naturalmente il punto di riferimento principale anche per una verifica e un monitoraggio dell'andamento del progetto stesso in termini di raggiungimento degli obiettivi, superamento di criticità, acquisizione di conoscenze e di competenze e contributo personale che il/la giovane potrà portare all'interno dell'organizzazione.

Tale figura conserverà tutta la documentazione del/della giovane, compresa quella legata alla formazione specifica, e si occuperà di redigere i report periodici e conclusivi legati al progetto.