sul bilancio sociale

tra prospettiva e cura

A Fabrizio
formatore, istruttore, amico.
Nella consapevolezza che
non ti abbiamo perso,

GUIDA ALLA LETTURA

La Fondazione non ha obbligo di pubblicazione del bilancio sociale, quindi abbiamo deciso di cogliere l'occasione per elaborare non il classico bilancio, ma un report sugli aspetti operativi, sulle difficoltà, sulle risposte e le opportunità che abbiamo incontrato fin dal primo giorno. A 4 anni dalla nascita di Fondazione Anpas Toscana Formazione ci siamo infatti trovati a guardare indietro tutta la strada percorsa e speriamo che le prossime pagine siano una rappresentazione fedele di tutto l'impegno, la passione e la dedizione impiegati lungo il cammino. Ci siamo inoltre impegnati a strutturare un ricerca fedele ed attenta del contesto in cui operiamo e delle opportunità che possono derivare dall'utilizzo consapevole di uno strumento come l'agenzia formativa interna alla Fondazione, un potenziale da cui non possono che nascere circoli virtuosi.

Abbiamo inoltre cercato di rendere il documento rappresentativo anche nella veste grafica. Avremmo potuto pubblicare foto dei corsi o della struttura, che tuttavia per quest'anno lasceremo ai canali social. Per il Bilancio Sociale 2021 abbiamo scelto di rappresentare alcuni aspetti della Fondazione ed alcune delle sensazioni che proviamo lavorando qui, che sono poi un chiaro richiamo ai principi e valori identitari del Terzo Settore e alla mission della nostra struttura.
Abbiamo scelto la fotografia analogica perché rappresenta la pazienza necessaria per cogliere il momento giusto per lo scatto, l'attenzione nel rimuovere il rullino, l'attesa per lo sviluppo unita all'incertezza del risultato, il dubbio che non sia come ce lo immaginavamo e spesso la sorpresa nello scoprire che l'inaspettato è meglio di ciò che avevamo pianificato.
Abbiamo scelto la delicatezza e l'eleganza del bianco e nero, che aprono lo sguardo alle più varie interpretazioni cromatiche dell'immagine.
Abbiamo scelto la lavanda, una pianta dalle numerose interpretazioni simboliche, tra cui quella legata al senso di protezione e di cura nei confronti della persona a cui si dona, e le api, simbolo di forte etica del lavoro, di comunità, di lavoro di squadra ed impegno, fotografate insieme nei paesaggi toscani in cui abbiamo la fortuna di lavorare.

Su Fondazione Anpas Toscana Formazione molto è stato detto e molto verrà aggiunto e chiarito nelle prossime pagine. Tuttavia oltre ad un impegno nella ricerca del metodo e della forma che potessero rendere giustizia al lavoro svolto e alla progettazione futura, abbiamo dovuto fare un ulteriore sforzo di semplificazione perché riportare in parole chiare ed accessibili tutto ciò che significa lavorare in una struttura meravigliosa e complessa come la nostra agenzia formativa, non è un passaggio immediato.

Ad Ottobre 2021, pochi mesi dopo l'inizio della mia esperienza in Fondazione, cercai di esprimere in poche parole sui social il senso dell'attaccamento a questo lavoro ed a questa struttura:
"Se mi avessero detto tempo fa che nella vita sono fondamentali progettazione, programmazione, pianificazione, mi sarei immaginata con l'agenda sempre in mano, le scadenze segnate in rosso e gli schemi da seguire ben definiti. La parte più bella del mio lavoro fino ad ora è stata imparare che invece la progettazione non è questo.
Progettare significa immaginare percorsi, creare opportunità, fare rete, dare vita e gambe alle idee. Lo schema che crei è una linea flessibile che ti aiuta a rompere tutti quelle in cui ti eri incastrato prima. Non sei più tu a seguirle, sono loro che seguono te.
La vita è un caleidoscopio. È piena di opportunità, anche quando sembra che non ce ne siano più, e ti dà spazio per arrenderti finché non sei pronto a ricominciare. Questa agenzia formativa esiste per aiutare altri a vederne le sfumature."

Coordinatore
DOTT.SSA CHIARA GIRASOLI

visita il nostro sito www.anpastoscanaformazione.com
alla sezione "documenti, ricerche e pubblicazioni" -> "bilanci"
per consultare il bilancio sociale ed economico

indice

Relazione del Presidente pagina 1

Fondazione Anpas Toscana Formazione pagina 4
presentazione dell'agenzia formativa

Le attività svolte pagina 6
nel quadriennio 2018 - 2021

Il valore della formazione pagina 10
metodologia di lavoro e di ricerca
per un'agenzia formativa del terzo settore

Il piano di sviluppo pagina 13
visioni e strategie per il quadriennio
2022 - 2025

Conclusioni pagina 16

RELAZIONE DEL presidente

DOTT.SSA GIULIA FAVI

Dopo il crollo del 2020 e il rimbalzo del 2021, l'economia mondiale si affaccia su un 2022 pieno di incognite. La ripresa globale continua ma azzoppata dalla diffusione della variante Omicron del Covid, dal protrarsi delle tensioni inflazionistiche, dalle frizioni geopolitiche e dalla strozzatura nella catena degli approvvigionamenti che ha fatto schizzare in alto il costo delle materie prime. Le banche centrali, messe alle strette dalla fiammata dei prezzi al consumo, hanno avviato il ritiro degli stimoli introdotti per contrastare gli effetti della pandemia. Secondo il Fondo monetario internazionale, dopo il +5,9% di quest'anno, il Pil mondiale salirà del 4,9% il prossimo.

In questo scenario l'Italia si destreggia bene. Secondo le ultime stime della Banca d'Italia, il Pil salirà del 6,2% quest'anno per poi rallentare al +4% il prossimo, stime che probabilmente dovranno essere riviste alla luce degli ultimi accadimenti in Europa. La strozzatura nella catena delle forniture determinata dalla pandemia ha riacceso l'inflazione. L'ulteriore e marcata accelerazione dell'inflazione su base tendenziale è dovuta prevalentemente ai prezzi dei Beni energetici, in particolare a quelli della componente regolamentata, e in misura minore ai prezzi dei Beni energetici non regolamentati, dei Beni alimentari, sia lavorati sia non lavorati e a quelli dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona; da segnalare, invece, il rallentamento dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti. Il prezzo delle materie prime è schizzato verso l'alto. Questi aumenti dei prezzi, che sembravano inizialmente "transitori", sembrano ora destinati a protrarsi anche nel corso del prossimo anno.
La pandemia ha allargato i debiti: quelli delle imprese e dei cittadini ma soprattutto quelli dei governi, intervenuti per evitare il crollo dell'economia. Il debito globale, nel 2020 ha raggiunto quota 226.000 miliardi di dollari, il livello più alto dai tempi della Seconda guerra mondiale. La carenza di materie prime, attrezzature e manodopera ha pesato per tutto il 2021 sulla produzione manifatturiera, indebolendo le prospettive a breve termine.
La guerra in Ucraina ha aggravato ulteriormente. Una recente ricerca dell'Irpet (Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana) del marzo 2022 ha evidenziato un possibile scenario dato dalle ricadute della guerra sull'economia della nostra regione: "Il timore che la ripresa, dopo due anni di pandemia contrassegnati da una profonda recessione, possa subire una significativa interruzione ha due principali ordini di motivazioni. La prima risiede nelle conseguenze di una contrazione delle relazioni commerciali con la Russia e, più in generale, del commercio mondiale.

Il rischio di ripercussioni sull'attività economica si gioca in questo caso su due fronti: da un lato, la nostra esposizione diretta o indiretta alla domanda di beni e servizi proveniente dalla Russia; dall'altro, la nostra dipendenza dalle importazioni di beni e servizi russi. La seconda fonte di preoccupazione trae fondamento invece

dalla accelerazione dei prezzi delle materie prime.L'incremento dei prezzi di gas e petrolio, di cui la Russia è grande esportatrice, rischia di alimentare l'inflazione, già surriscaldata in Europa dallo squilibrio fra un eccesso di domanda ed un difetto di offerta di materie primarie, essenziali per la produzione. L'aumento dei prezzi, riflettendosi sui costi per le imprese, potrebbe diminuire la competitività del sistema produttivo in una misura tanto maggiore quanto più ampia è la dipendenza di ogni Paese dalle importazioni russe. Gli effetti negativi sulla produzione sono pertanto una prospettiva non infondata. Anche perché l'impennata inflazionistica agirebbe sulla riduzione di potere d'acquisto dei consumatori comprimendo la domanda complessiva.

Un tale contesto, con molti Paesi a corto di munizioni fiscali, rischia infine di alimentare una stretta monetaria, generando nel complesso una flessione della crescita. Gli effetti a catena della crisi ucraina potrebbero quindi, se duraturi, dare l'avvio ad un periodo di stagflazione, ovvero ad un combinato disposto di recessione e inflazione che, allo stato attuale per le condizioni date, è solo un possibile scenario e non ancora una previsione. Ma che è doveroso ipotizzare, nell'eventualità che accadesse, per non farsi trovare impreparati."

Su questo scenario di contesto si aggiunge un altro tema a noi caro, l'occupazione femminile. Lo scorso 7 aprile la Commissione Pari Opportunità del Consiglio regionale toscano ha presentato il Report "I DIVARI DI GENERE IN TOSCANA Un'analisi strutturale". Nello stesso si evince che la parità di genere rimane ancora oggi un obiettivo di democrazia a cui tendere. Permangono infatti in Toscana, in Italia e in Europa profonde disparità tra uomini e donne: all'interno del mercato del lavoro, nella distribuzione dei redditi e della ricchezza, nella ripartizione delle competenze, nella divisione del lavoro di cura in ambito familiare, nell'accesso a posizioni apicali nel mondo economico e politico. La Commissione europea ha adottato un'ambiziosa strategia per la parità di genere (2020-2025) volta a raggiungere un'Europa in cui essa sia la regola. Di conseguenza, il Governo italiano ha stilato la propria strategia nazionale, inserita nell'ambito di attuazione del PNRR e nella riforma del Family Act, e ogni Regione è chiamata a fare la propria parte. Come esplicitato nel documento del Dipartimento per le Pari Opportunità, "il primo passo nel definire una strategia d'azione per il raggiungimento della parità di genere è la piena comprensione della situazione italiana, delle fattispecie che hanno visto maggiori evoluzioni e degli ambiti di intervento reputati di maggior priorità". (…)

Facendo riferimento al Gender equality index, l'Italia risulta avere un punteggio al di sotto della media europea e ben lontana dai primi tre paesi della classifica – Svezia, Danimarca e Francia. Seguendo questo approccio, gli ambiti di intervento della strategia nazionale sono quindi lavoro, reddito, competenze, tempo e potere.
"L'Italia è un paese segnato profondamente dalle differenze territoriali e gli indici calcolati a livello nazionale scontano queste forti disuguaglianze, basandosi su valori medi che non rispecchiano la realtà."

La Toscana si colloca infatti, con le regioni del Centro Nord, al di sopra della media nazionale, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Permangono invece significative differenze strutturali al suo interno (segregazione orizzontale e verticale), che incidono poi sui redditi e sulla capacità di accedere alle posizioni di potere e sono - in qualche misura - effetto di una diversa distribuzione delle competenze, da una parte, e di una mancata condivisione del lavoro di cura all'interno delle coppie, dall'altra".

Il 2022 sarà anche l'anno del pieno avvio del Pnrr, il Programma nazionale di ripresa e resilienza finanziato in gran parte con i fondi europei. Per l'economia italiana vale 235,1 miliardi di euro tra 2021 e 2026. Una straordinaria opportunità per ridisegnare l'economia nazionale ma soprattutto un enorme volano per la crescita se ben utilizzato. Secondo la Banca d'Italia, le misure di sostegno introdotte nel corso di quest'anno, quelle inserite nel disegno di legge di bilancio e gli interventi del Pnrr possano innalzare il livello del Pil complessivamente di circa 5 punti percentuali nell'arco del quadriennio 2021-24.
In Toscana è previsto l'arrivo di quasi 2 miliardi di euro. Pr avere un quadro del contesto locale basta leggere il Report Mismatch di CNA Toscana Centro, il Quinto rapporto sulle povertà e l'inclusione sociale in Toscana anno 2021 - "Le povertà e l'inclusione sociale in Toscana" – dove si dà evidenza dell'aumento del disagio economico e sociale dovuto alla pandemia e le sue ricadute sulle fragilità già presenti per comprendere come sia cambiato il contesto economico-produttivo nel giro di due anni.

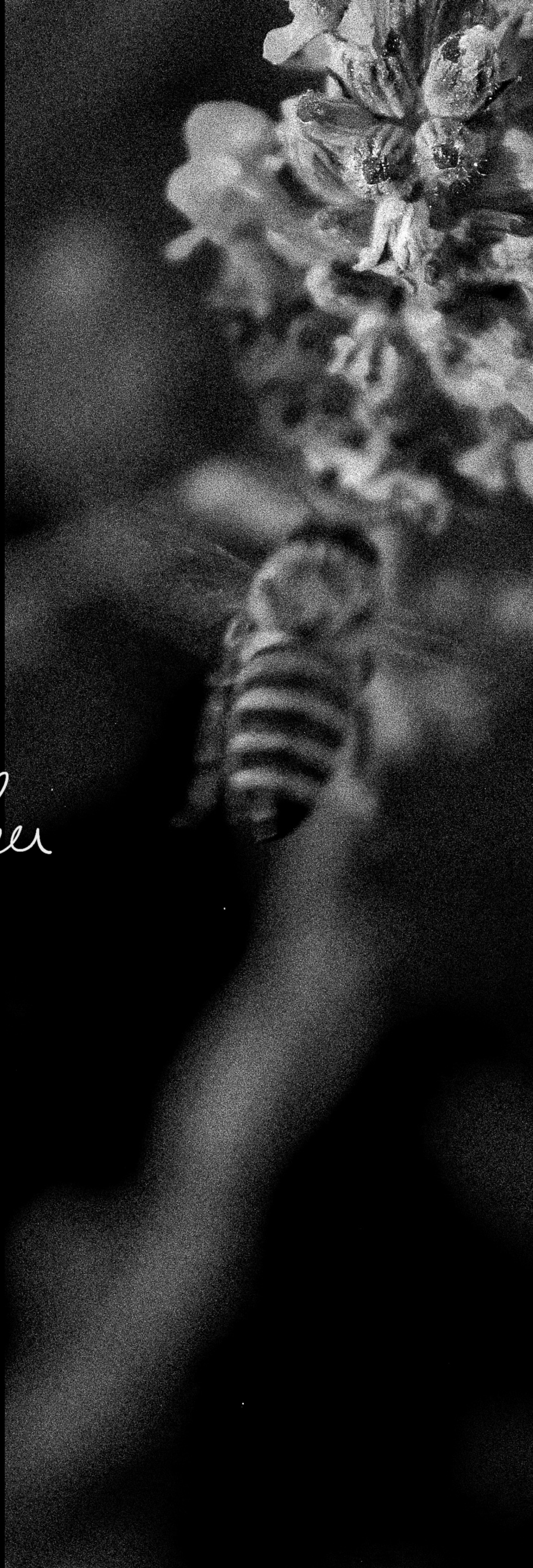
Il lavoro della Fondazione si è svolto in un quadro socioeconomico che già per il 2020 ed il successivo 2021 destava enorme preoccupazione e responsabilizzava ogni persona dotata di coscienza etica e di senso di solidarietà nei confronti degli altri. Portando lo sguardo fuori dai confini di "casa" osserviamo che gli enti del Terzo Settore in Regione Toscana, escludendo il mondo cooperativistico, che operano nell'ambito dell'Educazione degli Adulti e dell'Apprendimento Permanente sono molteplici e non dispongono di un'agenzia formativa accreditata.

Sono presenti nel Forum Regionale del Terzo Settore, dove siede anche il nostro Socio Fondatore. Questo è per noi elemento di garanzia di costruzione di reti di relazione e partenariati utili alla coprogettazione per il Socio Fondatore e di spendibilità della nostra offerta formativa certificata e accreditata. Riteniamo sia per noi un'opportunità da non perdere operare a quel tavolo in tutta la prossima annualità. In questi anni la Fondazione ha perseguito i suoi obiettivi statutari e programmatici, nonostante le condizioni di contesto avverse ed ha riportato un'operatività progressivamente crescente dalla sua istituzione ad oggi.

I dati e le evidenze dei primi quattro anni di vita della Fondazione danno un'immagine immediata della progressione di crescita ed evidenziano il rallentamento dell'attuazione della programmazione nelle annualità 2020-2021: gli anni del lock down e dell'emergenza sanitaria, dei quali questa assemblea è già a conoscenza. Gli anni nei quali è stato necessario il doveroso intervento del Socio Fondatore.
Il momento storico che stiamo vivendo appartiene alla nostra memoria storica e non alla nostra esperienza; i paradigmi sui quali abbiamo costruito i nostri sistemi di welfare e coesione sociale sono oggi a rischio di "revisione" con conseguenze di ricadute severe sulla tenuta sociale.

Conoscenza, competenze e progettualità dovranno essere le parole chiave per poter rispondere ai nuovi bisogni che si stanno generando e che si genereranno negli anni a venire. I nostri pensieri, le nostre emozioni e le nostre azioni, non potranno che essere coerenti ai valori di cui siamo portatori come movimento di Pubbliche Assistenze così come la responsabilità, la capacità di dare risposte, per chi esercita un ruolo di direzione all'interno di quei soggetti in cui si esprime ed opera la socialità, la coesione fra i cittadini e fra le generazioni, la formazione dei giovani e meno giovani alla partecipazione come libertà.

Presidente
DOTT.SSA GIULIA FAVI



La **Fondazione nasce nel 2018 per volontà del Consiglio regionale delle pubbliche assistenze toscane** con un duplice intento:

- da una parte rispondere al nuovo disciplinare della regione toscana per gli organismi formativi accreditati, che richiedeva l'esternalizzazione dell'agenzia formativa in corpo ad Anpas per il criterio relativo al bilancio;
- dall'altra creare un soggetto che fosse leva per le attività formative disciplinate dalle normative nazionali e dagli accordi Stato regioni vigenti.

La scelta del soggetto giuridico Fondazione è stata perseguita probabilmente per motivazioni coerenti con la cultura del nostro mondo, del volontariato e del terzo settore, e la possibilità del socio fondatore di sostenerla economicamente.

Gli spazi operativi individuati erano coerenti con le attività delle associate del socio fondatore: formazione qualificata legata alle attività socio-sanitarie; formazione obbligatoria e continua afferente al Decreto Legislativo 81/08 in materia di prevenzione e sicurezza, per i dipendenti e volontari delle Pubbliche Assistenze; l'apprendimento permanente (longlife learning) ed il lavoro politico per giungere alla emersione validazione e certificazione competenze per il mondo del volontariato.

Ad oggi, la Fondazione è quindi **un soggetto senza finalità di lucro**, che lavora nel campo della formazione professionale, della prevenzione e sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/08), dell'orientamento, dell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, dell'emersione e validazione delle competenze.
Il fine è quello di attivare una rete sul territorio, anche grazie alla collaborazione delle Pubbliche Assistenze e delle altre Organizzazioni di Volontariato, capace di anticipare, intercettare e rispondere ai bisogni della società in campo formativo e lavorativo, attraverso un sistema di formazione continua, diffusa e personalizzata che assicuri lo sviluppo dell'identità personale e sociale, nel rispetto della libertà e della dignità della persona, dell'uguaglianza e delle pari opportunità, in relazione alle condizioni fisiche, culturali, sociali e di genere.
Vogliamo quindi creare un modello di inclusività che sia partecipativo, solidale e propositivo.
Dal 2019 la Fondazione è inoltre ente accreditato presso la Regione Toscana, con codice OF0173, e con il massimo del punteggio.

Le azioni perseguite in questi anni si sono sviluppate tenendo conto della programmazione e pubblicazione dei bandi/avvisi delle Istituzioni di riferimento e l'osservazione dei bisogni formativi sul territorio per la programmazione dei corsi riconosciuti, e la scelta dei percorsi formativi da attivare è stata supportata, da una parte, da un'analisi della richiesta del mercato del lavoro nei singoli territori e più in generale nel territorio toscano e dall'altra dalla riforma e riarticolazione dei servizi territoriali di Assistenza domiciliare integrata, presente nella Mission 5 Coesione e Inclusione del PNRR, che prevede la presenza di

queste figure all'interno dell'equipe multiprofessionale.

Le competenze del personale sono decisive per la capacità dell'organizzazione di acquisire conoscenza e di utilizzarla nella realizzazione degli obiettivi. Il settore della Formazione accreditata e quello della Progettazione Europea sui fondi strutturali (SEI), sono settori che operano in gradi di complessità elevati, sia nella dimensione progettuale che gestionale che rendicontativa; richiedono alte competenze tecnico professionali e trasversali (saper lavorare in team, saper gestire la comunicazione interna ed esterna, apprendere ad apprendere, flessibilità, cooperatività). La formazione in questo contesto svolge un ruolo centrale per l'acquisizione, lo sviluppo e la manutenzione di competenze, per lo sviluppo di nuove figure professionali e per la qualificazione di quelle presenti.

> Ci tengo a sottolineare come ci si confronti, qui, con una struttura che non si limita a lavorare per l'Agenzia, ma fa il tifo e parteggia per essa, rendendo propri i suoi problemi, con il fondamentale interesse di farla crescere approfittando anche dei momenti personali per raccogliere idee e per migliorarla. Tutti coloro che lavorano per la struttura mettono del proprio, mettono il meglio di sé per capire come poter migliorare la struttura stessa.
>
> **Dott.ssa Giulia Favi - Presidente**

Flessibilità, ascolto, motivazione, curiosità, desiderio di aggiornamento e formazione, confronto e capacità di problem solving, sono le principali caratteristiche di coloro che lavorano in Anpas Toscana Formazione.
Il nostro team di lavoro conta di 3 dipendenti strutturati, di 2 valutatori delle competenze a prestazione sulla funzione di presidio dedicata, e di numerosi collaboratori, scelti con cura, che ci affiancano e danno valore e qualità alle attività formative. Il lavoro si svolge in un contesto in cui abbiamo vige una chiara divisione di compiti e responsabilità, che non esime però dal condividere, esprimere le proprie idee e cercare spunti di miglioramento e cambiamento.
Inoltre, la scelta degli ultimi anni è quella di essere resilienti, come recita le definizione: "consapevoli di essere immersi in circostanze avverse, riescono, nonostante tutto e talvolta contro ogni previsione, a fronteggiare efficacemente le contrarietà, a dare nuovo slancio alla propria esistenza e persino a raggiungere mete importanti".

L'attaccamento all'identità della Fondazione ci ha portati a scegliere di **lavorare sempre in qualità**, tramite:

- attivazione trasversale del knowledge management: progettiamo la formazione per favorire l'incontro tra bisogni conoscitivi e esperienze formative;
- certificazione: siamo sottoposti ogni anno a 3 Audit che certificano l'accreditamento e la personalità giuridica, con la Regione e con ISO9000;
- attenzione ai processi: grazie alla valutazione e al monitoraggio ex ante, in itinere ed ex post, fino al follow up, e che applichiamo ad ogni nostra attività.

In ogni attività e progetto, scegliamo la metodologia dell'**apprendimento degli adulti**, sia per la natura del nostro pubblico che per gli elementi che sono propri di questo approccio, in particolar modo la condivisione e collaborazione, la valorizzazione delle esperienze di vita, il lavoro sulle life skills, l'ascolto e l'assertività.

La Fondazione conta, come da Statuto, i seguenti organi:

- il Consiglio di Amministrazione, composto da 5 membri, con il proprio Presidente
- l'Organi di controllo, nominato dal Socio Fondatore fra più candidati iscritti all'albo professionale dei Revisori legali dei conti, che si occupa del controllo generale dell'amministrazione e della contabilità nel rispetto della normativa vigente.

Nei territori di riferimento operiamo creando reti di partenariato a partire dalle strutture che ospitano i nostri corsisti per gli stage, talvolta mutuando le reti già operative delle Pubbliche assistenze, spesso dovendole costruire ex-novo.
Per meglio incrementare i processi di inclusione sociale siamo intervenuti sia sui costi dei corsi che sui modelli di pagamento, e sull'individuazione di contributi per portare la formazione a costo zero.

In un'ottica di miglioramento continuo, la nostra prospettiva è quella di aumentare e implementare i corsi che svolgiamo attualmente per coltivare e diffondere la cultura della sicurezza e della formazione, oltre ad implementare azioni e sistemi di formazione mirati all'inserimento lavorativo per pubblici fragili.

LE ATTIVITÀ SVOLTE

PRIMO QUADRIENNIO 2018 - 2021

Le azioni perseguite in questi anni si sono sviluppate tenendo conto della programmazione e pubblicazione dei bandi/avvisi delle Istituzioni di riferimento e l'osservazione dei bisogni formativi sul territorio per la programmazione dei corsi riconosciuti.

La prima azione effettuata a giugno 2018 è stato presentarsi all'Avviso PON SPAO, dove siamo risultati ammessi ma non finanziabili per incapienza fondi. Dopo l'accesso agli atti era necessario effettuare una riflessione ad ampio spettro su come preparare e sostenere la partecipazione a questi bandi (attività di co-programmazione), perché le competenze tecnico-progettuali non bastano per raggiungere risultati efficaci. Questo passaggio, che è mancato, era necessario sia in ottica degli attuali fondi del PNRR sia per il valore del progetto presentato, incentrato sulla ricerca, emersione e validazione delle competenze nel mondo del volontariato.

Abbiamo presentato il progetto Compatti con Pegaso Network, che è stato finanziato su scorrimento di graduatoria nel 2019 e attivato nel 2020. IL progetto riguardava la formazione riconosciuta dalla Regione Toscana per la qualifica di Tecnico degli interventi e servizi per l'inclusione e la promozione sociale,
La figura del tecnico dell'inclusione opera nel settore socio-sanitario, in particolar modo nell'ambito dell'assistenza sociale, con interventi finalizzati alla reintegrazione e risocializzazione di soggetti socialmente emarginati tramite attività di mediazione relazionale, ascolto dei bisogni e di indirizzo verso strutture idonee, facilitando l'accesso ai servizi e l'attivazione delle risorse territoriali a coloro che si trovano in situazioni di marginalità sociale.
Questo intervento è stato il corso che ha aperto l'attività dell'agenzia ad un'attenta riflessione sulla risposta ai bisogno socio-sanitari ed assistenziali e alle reali possibilità lavorative in questo ambito.

Pertanto, ed in coerenza con il principio di cooperazione con le associazioni di Pubblica Assistenza e nell'ottica di essere agenzia formativa di ognuna di esse, abbiamo attivato il corso per Addetto all'assistenza di base presso Foiano della Chiana (AR). Era prevista l'attivazione per gli inizi del 2020, ma a causa dell'emergenza sanitaria è stato possibile attivarlo a fine 2020. I risultati eccellenti di questa esperienza ci ha spinti a cercare la cooperazione di altre associazioni in altri territori come Prato (PO), dove è iniziato a dicembre 2021 lo stesso tipo di corso. Su Firenze a febbraio 2022 abbiamo attivato il percorso per Assistente Familiare con il contributo di Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze.

Ogni corso è stato strutturato su un modello di formazione fortemente specializzata, grazie alla collaborazione con docenti esperti, ed altrettanto personalizzata sulle necessità e caratteristiche del singolo discente. L'attenzione alle peculiarità ed al dettaglio dei discenti e lo studio del territorio ci hanno portati ad un matching ottimale tra discente e struttura (principalmente RSA e centri diurni) durante le attività di stage, in modo da facilitare il successivo inserimento lavorativo.

I percorsi di qualifica professionale riconosciuti da Regione Toscana nell'ambito socio-sanitario ci hanno quindi permesso di indagare e studiare il territorio in termini di richiesta del servizio, opportunità di placement e ricadute sociali di questo tipo di formazione, sia per i destinatari ultimi, ovvero il pubblico fragile con cui questo tipo di professionalità si rapporta, sia per i discenti dei percorsi, soprattutto NEET (giovani nella fascia 18 - 35 anni che risultano fuori dai percorsi di apprendimento e formazione e che non lavorano) e adulti con necessità di qualificarsi o riqualificarsi, sia per le strutture ospitanti in stage.

Abbiamo creato un modello di circolarità virtuosa, di rinforzo positivo per la società e di possibilità di avanzamento di carriera, tramite il riconoscimento crediti per corsi specialistici successivi alle qualifiche di Assistente Familiare o Assistente di Base.

Se da una parte la richiesta di qualificazioni verso questi profili è alta, dall'altra la trasformazione delle richieste di informazioni a formalizzazione delle iscrizioni è relativamente bassa (abbiamo una media di 10 iscritti a corso quando ne dovremmo avere almeno 18); le cause sono riconducibili alle difficoltà dei privati di sostenere il costo del corso, che non trova voucher della Regione a supporto di queste qualificazioni/riqualificazioni (i voucher che Regione Toscana eroga dal 2020 ad oggi sono i "just in time" che prevedono il reperimento dei corsisti presso il Centro per l'impiego con relativa richiesta di assunzione da parte delle aziende interessate. Il rimborso del costo del corso si effettua a fine attività corsuali) e alla poca, se non nulla, pubblicizzazione all'interno del mondo delle Pubbliche Assistenze.

Siamo tuttavia soddisfatti di aver creato un modello di risposta alle esigenze di formazione professionale e inserimento al lavoro che guardasse alle necessità dei singoli territori, alle loro vocazioni economiche, alle tipicità anagrafiche della popolazione e alle specificità geografiche. Calmierando i prezzi dei corsi rispetto all'offerta del mercato, dilazionandone in rate il pagamento ed assumendosi il carico dell'onere di questo sostegno, erogando formazione di qualità sia in presenza che a distanza abbiamo mirato all'obiettivo di placement lavorativo con esiti oltre l'80% .

In supporto ad Anpas Comitato Regionale Toscano abbiamo presentato nel 2021 un progetto di formazione per i dipendenti del Comitato stesso su Fondo rotativo di FonCoop per 80.000€ con Anpas Comitato regionale come beneficiario. Il progetto è risultato ammissibile, ma non finanziabile per mancanza di fondi.

Abbiamo poi lavorato, insieme ad Anpas Toscana, singole Pubbliche Assistenze e VAB Toscana, sulla formazione afferente al Decreto Legislativo 81/08 in materia di sicurezza e prevenzione nello svolgimento di attività con specifiche attrezzature.

In particolare, ci siamo concentrati sulla formazione per l'utilizzo di motoseghe (in un corso base ed un avanzato di abbattimento), conduzione di carrelli elevatori ed industriali semoventi a braccio telescopico con conducente a bordo, escavatori idraulici, terne e pale caricatrici frontali, formazione per addetto ad attività alimentari (HACCP), formazione sulla sicurezza generale e specifica in varie categorie di rischio.
Nel primo quadriennio di attività, abbiamo formato in questo ambito 340 tra volontari e dipendenti di Enti del Terzo Settore e personale esterno, un numero di cui ritenersi soddisfatti se si considerano le ricadute positive del formarsi sulla sicurezza e visto il periodo di pandemia che ci ha costretti a sospendere tutte le attività corsuali in presenza, rendendo quindi impossibile svolgere attività formative di natura prettamente pratica.

Abbiamo inoltre svolto un corso di formazione rivolto a 12 operatori funebri delle Pubbliche Assistenze, finalizzato ad approfondire la conoscenza della cura e attenzione verso il corpo del defunto, dal lavaggio, alla vestizione, decorazione e profumazione, e dei riti di sepoltura, affrontando le tematiche organizzative del rito funebre, dal punto di vista dello svolgimento, dei significati e dei simboli nelle diverse culture.

Il corso di formazione per AdB organizzato dall'Agenzia Formativa di Anpas è stato per la Pubblica Assistenza una importante occasione per collaborare con professionisti molto preparati sia all'interno dell'Agenzia che del territorio Foianese.
Io ho sempre puntato molto sulla formazione all'interno della nostra Associazione rivolta ovviamente a Volontari e dipendenti, ma in generale penso sia la chiave per dare oltre alla preparazione dovuta a chi esercita un'attività, anche un'occasione per approfondire le proprie conoscenze, mettersi alla prova ed avere la possibilità sfruttare al meglio le proprie potenzialità in particolare nel mondo del lavoro.
Il percorso non è stato facile, la pandemia è stata un ostacolo enorme ma tutti insieme siamo riusciti a superarlo, noi come associazione abbiamo messo a disposizione i locali e fatto alcune attività organizzative di base, è stato molto interessante vedere le persone che in un periodo così buio hanno trovato la forza per continuare il corso e arrivare ad un grande risultato finale: conseguire un attestato e in poco tempo trovare un impiego, cosa piuttosto ardua di questi tempi.
Per finire credo che tutte le associazioni come la nostra dovrebbero provare a dare la disponibilità per i corsi di formazione organizzati dall'Agenzia, si aiuta il territorio collaborando con il Comune, si ha un risultato economico e si aiutano le persone, molte delle quali in difficoltà economica, a trovare una occupazione togliendo magari la famiglia da uno stato di indigenza a volte profondo, ovviamente su questo anche Anpas Toscana deve svolgere una grossa attività di sensibilizzazione delle Associazioni che spesso non conoscono e non valutano le potenzialità della formazione.

Lamberto Moretti - Presidente Pubblica Assistenza Avis Foiano

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il primo quadriennio di attività ci ha permesso inoltre di investire sulla formazione del personale interno. Il piano risorse umane si è concentrato per gli anni precedenti sulla formazione specifica di funzione e l'acquisizione di conoscenze e competenze nell'ambito del DLgs 81/08 e Privacy. Nell'ultimo anno si è proceduto ad effettuare formazione indiretta sui processi e procedure dell'organismo per la figura di coordinatore inserita in organico a marzo 2021 con livello C3; a marzo 2022, dati i livelli di autonomia raggiunti e l'efficacia nello svolgere tali processi e procedure è stata passata a livello D1.

Per quanto riguarda la formazione in ambito comunicativo del personale interno, nel 2021 una figura dell'organico è stata inserita in un percorsi formativi e gruppi di lavoro in ambito di acquisizione competenze fotografiche, video e editing del prodotto, sviluppo di brand identity, degli obiettivi e degli step necessari al loro raggiungimento e alla definizione delle nicchie di mercato in cui inserirsi con una comunicazione efficace. Tale sviluppo di competenze è necessario per la stesura del Piano di Comunicazione della Fondazione.

Il comparto amministrativo è in aggiornamento continuo sui tempi specifici; in particolare per il 2021 la formazione ha riguardato i temi di stesura del bilancio secondo le nuove normative vigenti, anche del Terzo Settore. L'apertura del RUNTS è motivo di ulteriore formazione "indiretta" con i consulenti della Fondazione nella predisposizione della documentazione necessaria all'iscrizione.

ATTIVITÀ COMUNICATIVE

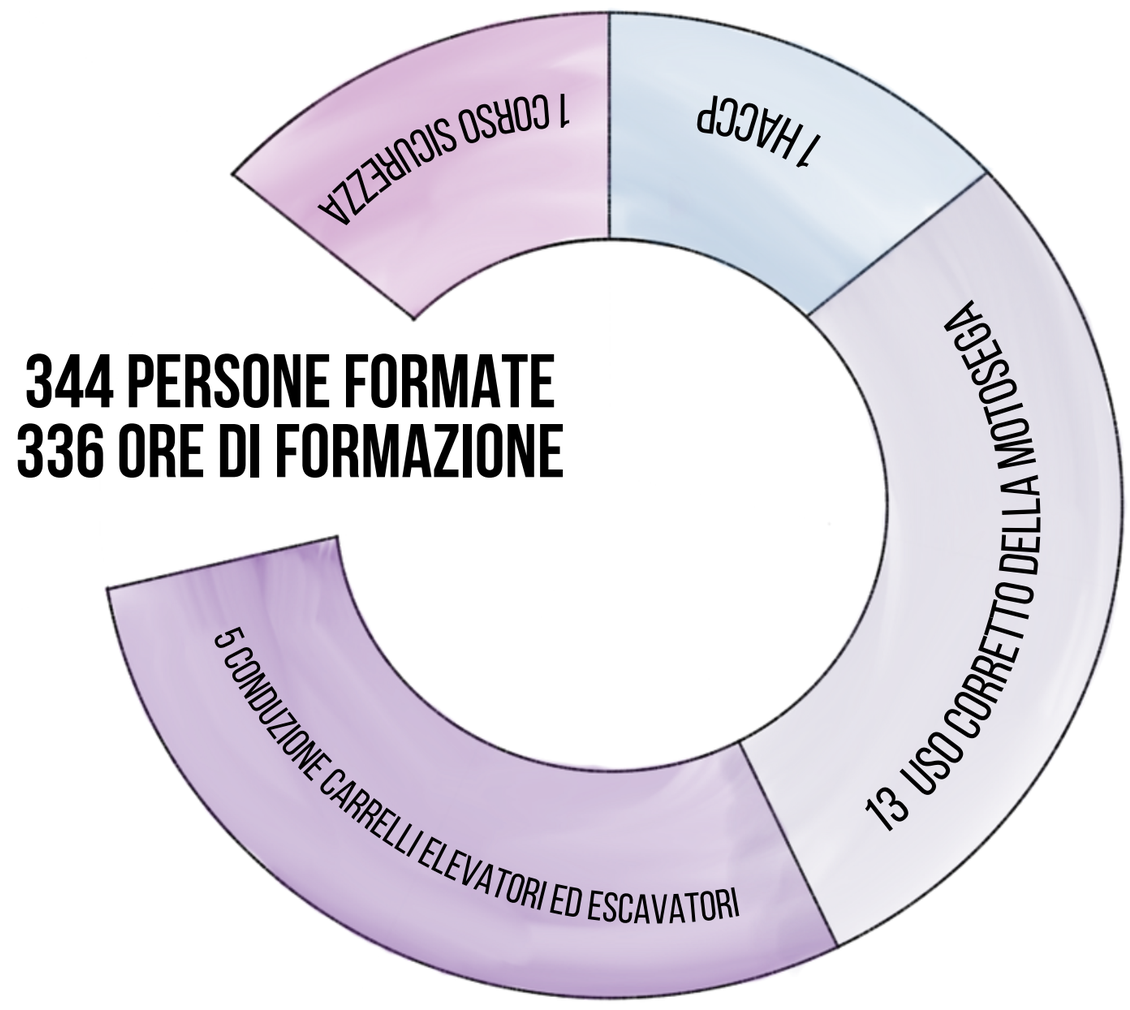
Nel 2019 viene creato il primo canale social della Fondazione (la pagina Facebook, Luglio 2019), ma la struttura della Fondazione non permette di avere personale dedicato alla comunicazione e formato per sfruttare e gestire le piattaforme e gli strumenti ad esse connesse. Nel 2020 la Fondazione si ritrova quindi con una comunicazione avviata ma non strutturata, con messaggi destinati ad un pubblico non precisato e, quindi, con tassi di risposta pari quasi allo zero.
La progettazione e pianificazione della comunicazione dalla seconda metà del 2020 si è incentrata quindi su:
1) definire l'identità della Fondazione nella comunicazione verso l'esterno, tramite i canali di comunicazione principali (social network, sito internet, whatsapp business, profilo Google e pubblicità fisica con locandine, biglietti da visita e brochure), in modo da condividere i valori in cui crede, l'identità, la mission e gli obiettivi a breve e lungo termine, consapevoli di non poter vendere "il prodotto" né di poter passare il messaggio dell'importanza della formazione senza una solida base di fiducia e reciproca conoscenza con il pubblico;
2) contemporaneamente studiare il target del pubblico in relazione alle attività da pubblicizzare per definire le strategie comunicative più efficaci, ed arrivare a definire campagne di marketing e pubblicizzazione con cadenza regolare, mirate e flessibili.

Definire la strategia comunicativa con l'esterno ha significato una riflessione sul "chi siamo, dove andiamo e come vogliamo arrivarci" nata e sviluppata all'interno della Fondazione che ha dovuto poi trovare un riscontro, il giusto canale e il giusto linguaggio, per essere condivisa sia online che fisicamente. Questo rappresenta un lungo ed impegnativo lavoro che qualunque ente deve fare all'inizio del proprio operato, ma che viene sempre seguito da agenzie comunicative con personale specializzato capaci di indirizzare le idee e trasformarle in una realtà efficiente; tuttavia, in assenza di fondi dedicati, tutta l'analisi di backend è ricaduta e tuttora ricade sul personale interno, privata delle effettive tempistiche di cui necessiterebbe e di conseguenza rallentata nel produrre effetti duraturi ma, tuttavia, efficace nel suo piccolo.

Il 2021 ci ha visti impegnati in termini di studio e formazione continua relativamente al funzionamento delle piattaforme social e del creator studio, creazione e gestione del sito internet, analisi del pubblico degli insights ai fini della targetizzazione e della definizione del messaggio e dello stile comunicativo, sviluppo di campagne pubblicitarie a pagamento, direct email marketing, editing di foto e video, creazione di materiale grafico, rilevazione delle nicchie nelle quali intervenire in relazione ai bisogni espressi dal pubblico online.
Come evidenziato nel Bilancio Sociale 2020, abbiamo continuato ed implementato le attività comunicative finalizzandole non solo al prodotto, ma investendo soprattutto sulla riscoperta del lato etico e sociale delle piattaforme online e puntando quindi a una comunicazione che a 360 gradi riportasse il senso di comunità e di partecipazione e si facesse quindi portavoce della mission della Fondazione.
Da Marzo 2021 abbiamo quindi rivisto la veste grafica e espressiva delle pagine social in quest'ottica, abbiamo ulteriormente lavorato sul sito internet e sulle nostre capacità di risposta agli utenti, e l'engagement rate della pagina Instagram (il principale social utilizzato) è cresciuto dal 2,82% al 3,01%, toccando punte di 3,60% nei periodi di maggiore attività della Fondazione, che possiamo individuare nei mesi in cui vengono svolti i corsi afferenti al Decreto Legislativo 81.

A fine 2021 la Fondazione, in quanto ente Non Profit, è stata riconosciuta da Techsoup, impresa sociale presente in 236 paesi che aiuta il Non Profit a potenziare il proprio impatto con l'aiuto della tecnologia, partecipazione che ci permette di avere in donazione o con agevolazioni prodotti tecnologici e di accedere a percorsi di formazione e servizi IT. Tramite Google per il non profit abbiamo inoltre avuto accesso ad importanti strumenti di lavoro, tra tutti Google Ad Grants, che permette di sfruttare fino a $ 10.000 al mese di pubblicità senza scopo di lucro, promuovendo la struttura e avendo la possibilità di raggiungere potenziali donatori. Il riconoscimento dell'idoneità della Fondazione non è stato semplice, ed è importante segnalare che il potenziale di questi strumenti non può essere sfruttato (rischieremmo di perdere il riconoscimento se facessimo "passi falsi") senza la consulenza di esperti in materia.
La visione del potenziale della Fondazione ci ha inoltre spinti a testare un contest online sull'ideazione di una parte della divisa degli istruttori operativi nei corsi del Dlgs 81/08, che ha riscosso un buon tasso di partecipazione permettendoci di diffondere il nome e la mission della Fondazione anche ad un pubblico che ancora non avevamo raggiunto, e di incontrare persone con capacità creative che possono essere coinvolte nella progettazione della struttura. Lo stesso fine è stato raggiunto grazie alla pagina "lavora con noi" presente sul nostro sito Internet (19 curricula inviati dal 21 Settembre 2021) e tramite il nostro profilo Google (dalla sua creazione a Ottobre 2021 è stato visualizzato 6154 volte).

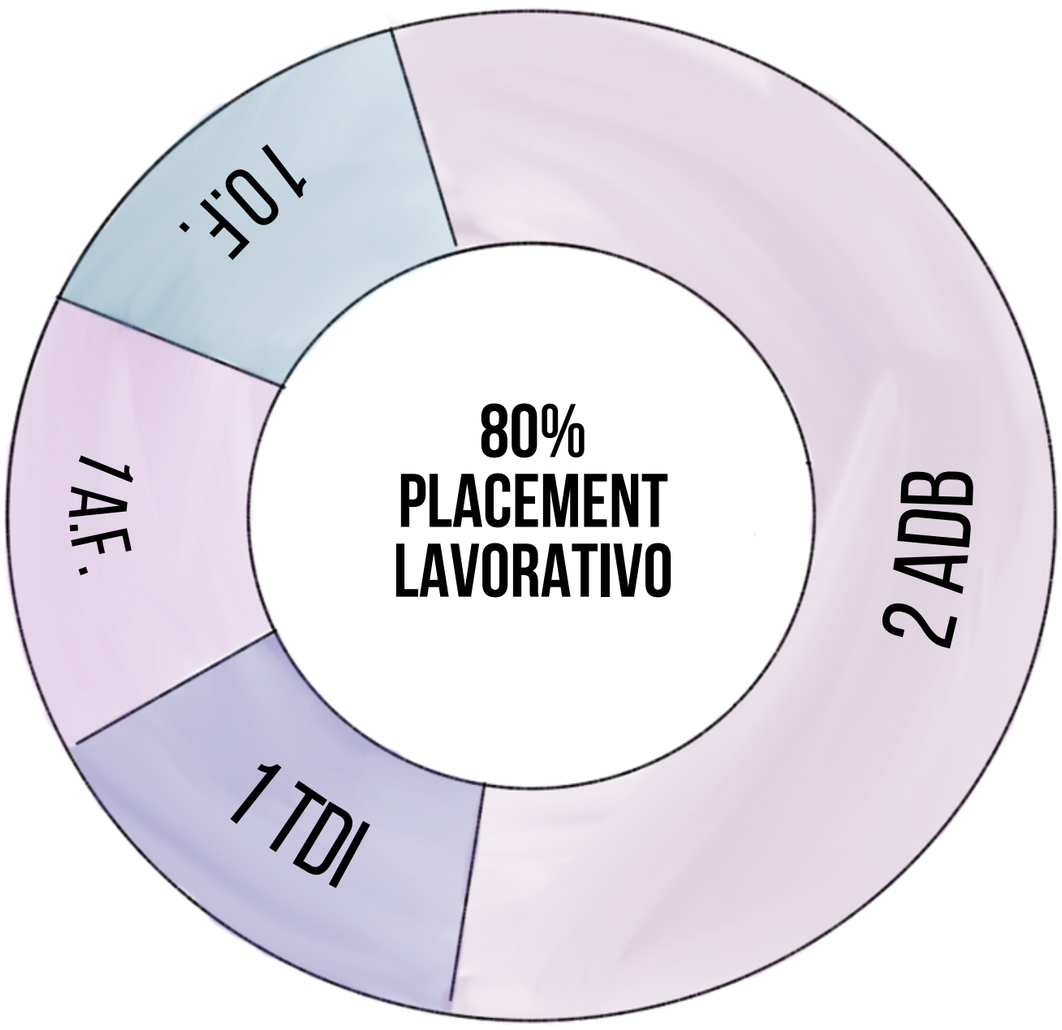
CORSI AFFERENTI AL D.LGS. 81/08



344 PERSONE FORMATE
336 ORE DI FORMAZIONE

FORMAZIONE RICONOSCIUTA

- A.F. addetto all'assistenza familiare
- ADB addetto all'assistenza di base
- OF operatore funebre - corso sul culto dei morti
- TDI tecnico degli interventi e servizi per l'inclusione e la promozione sociale



54 PERSONE FORMATE
2.668 ORE DI FORMAZIONE

IL VALORE della formazione

METODOLOGIA DI RICERCA E DI LAVORO PER UN'AGENZIA FORMATIVA DEL TERZO SETTORE

rDescrivere dettagliatamente le metodologie utilizzate nella nostra agenzia formativa ai fini di effettuare sia un'analisi del contesto socioeconomico del territorio, avviando e gestendo rapporti con le istituzioni locali e non (es. imprese, reti di scuole, università, agenzie formative, ecc), sia l'analisi dei bisogni formativi per meglio implementare l'organizzazione dell'agenzia stessa rischierebbe di replicare un compendio di letteratura della metodologia della progettazione, della ricerca sociale e della ricerca/azione o ricerca partecipata, pertanto procederemo ad una sintesi del metodo e delle azioni perseguite.

Il tipo di analisi che abbiamo svolto e svolgiamo annualmente è di tipo quanti-qualitativo. Attraverso la ricerca bibliografica, raccogliamo le informazioni (dati quantitativi) che la ricerca sociale o socio-economica, attraverso gli istituti di ricerca locali e nazionali, pubblica su macro-temi o tematiche specifiche di nostro interesse e procediamo all'analisi qualitativa. L'analisi quantitativa quantifica i dati per testare ipotesi o prevedere il futuro, mentre l'analisi qualitativa cerca di ottenere una comprensione più profonda del motivo per cui si verificano determinate cose.

Per gli aspetti di metodo, infatti, sappiamo che nell'analisi qualitativa il campione è piccolo e non può essere utilizzato per rappresentare l'intera popolazione, ma attraverso gli strumenti/tecniche propri di questo tipo di analisi (interviste strutturate, semi strutturate e non strutturate, osservazione partecipante, osservazione a distanza) riusciamo a mettere a fuoco gli aspetti non misurabili, coinvolgendo direttamente i partecipanti: "gli oggetti" osservati.
La finalità di queste attività, richiesta per il mantenimento dell'accreditamento presso la Regione Toscana, ha come obiettivo generale la gestione delle risorse necessarie per lo sviluppo della struttura formativa presidiando i processi del reperimento, dell'organizzazione e dello sviluppo

Per poter raggiungere questo obiettivo è necessario attivare, presidiare, gestire e valutare tutti quei processi che consentono di:

1. **Gestire le relazioni con le imprese, le istituzioni e gli attori locali al fine di sviluppare attività formative e di orientamento rispondenti ai bisogni ed alle richieste del territorio**
2. **Analizzare il contesto socioeconomico e settoriale di riferimento al fine di rilevare i bisogni formativi e di orientamento e predisporre una programmazione dell'offerta formativa da attivare ed un piano del marketing di agenzia**
3. **Monitorare le azioni ed i programmi di formazione e di orientamento al fine di verificarne l'andamento e definire strategie complessive di gestione**

GESTIRE LE RELAZIONI CON LE IMPRESE, LE ISTITUZIONI E GLI ATTORI LOCALI

Sono le relazioni che impegnano maggiormente i ruoli di Direzione e Coordinamento nel rapporto con gli Stake Holder e col Socio fondatore. Il rapporto col socio fondatore è diretto e non mediato, poiché i membri del CdA della Fondazione sono nominati, per Statuto, dal Socio Fondatore stesso e scelti fra soggetti che abbiano maturato significativa esperienza didattica e/o organizzativa in strutture e/o attività di formazione nonché di gestione e/o amministrazione di enti pubblici e privati. Attualmente quasi tutti i membri del CdA sono presenti nel Consiglio dello stesso Socio fondatore e la Presidenza siede alla Direzione del Socio stesso. Questa compresenza è strategica, funzionale ed un buon acceleratore quando la programmazione dell'organismo formativo è sinergica con quella del socio fondatore, ma diventa un fattore di decelerazione ogniqualvolta si richieda di dover mediare a ribasso fra le tempistiche attuative della programmazione del socio e le tempistiche attuative della programmazione dell'organismo formativo.

Il rapporto con gli stakeholder in questa fase è fondamentale sia nella raccolta in tempo reale dei nuovi bisogni formativi, sia nella gestione delle attività formative e la loro diffusione, sia nella capacità di placement dei soggetti formati e qualificati, la cui efficacia è la miglior risposta ai bisogni sociali dei quali è portatore la tipologia di pubblico con la quale operiamo prevalentemente: inoccupati, disoccupati, neet. La rete delle pubbliche assistenze affiliate ad Anpas Toscana è il soggetto al quale ci rivolgiamo per poter attivare sui territori, ove referenti, la coprogettazione così come intesa dal Codice del Terzo Settore: il dialogo con le istituzioni pubbliche maggiormente vicine ai pubblici svantaggiati, una forte sinergia con le imprese del territorio ed un'offerta formativa qualificante mirata per questa tipologia di pubblico unita ad un lavoro di placement con le imprese.

ANALIZZARE IL CONTESTO SOCIOECONOMICO E SETTORIALE DI RIFERIMENTO

Ci si è avvalsi dell'analisi Top-down partendo dagli obiettivi strategici dell'amministrazione regionale e attraverso lo studio delle fonti documentali dei suoi enti di Ricerca (IRPET, Osservatori della Regione Toscana) e degli enti di ricerca nazionali (Inapp, Adapt, Istat, Forum Nazionale Terzo Settore) attraverso i quali abbiamo estrapolato i macrodati di interesse per la nostra regione (dai dati anagrafici della popolazione suddivisa per province e comuni fino alla erogazione dei servizi socio-sanitari presenti nella regione), individuando tipologie di pubblico a maggior bisogno di servizi qualificati. Incrociando questi dati con quelli della popolazione inoccupata e disoccupata abbiamo proceduto ad estrapolare l'offerta formativa idonea attraverso la quale la formazione professionale facesse da leva per l'occupabilità.
L'ambito economico su cui abbiamo poggiato lo sguardo è quello dei servizi ed in particolare la formazione dei caregiver nell'ambito dei servizi socio-sanitari.

Abbiamo pertanto indagato gli aspetti motivanti e ostacolanti all'iscrizione ai percorsi di qualifica in ambito sociosanitario.

I dati empirici che abbiamo rilevato attraverso i nostri canali social e le interviste destrutturate hanno messo in evidenza che su un totale di 4.704 soggetti raggiunti in 6 gg di pubblicizzazione sui canali social diretti ed indiretti, lo 0,2% ha formalizzato l'iscrizione al corso Addetto all'Assistente di base. Va tenuto conto che il corso era totalmente a carico degli iscritti. In caso di corso finanziato, la percentuale di soggetti che formalizzavano l'iscrizione al corso non subiva forti variazioni nella fascia di età 20-35, mentre si incrementava significativamente di un 40% nella fascia 35-59. La riflessione che ne consegue è che la finanziabilità dei percorsi formativi, che se di lunga durata hanno un costo importante, diventa un ostativo nella fascia di età 35-59. La regione toscana ha inserito i voucher "just in time", che permettono la finanziabilità di percorsi formativi ma a condizione che ci sia, tramite i centri per l'impiego, la richiesta di assunzione da parte di un'impresa. Sappiamo che le assunzioni sono agevolate proprio nella fascia di età entro i 36 anni; quindi, c'è un reale rischio di esclusione dai processi formativi e di riqualificazione per i soggetti nella fascia di età 35-59 soprattutto donne e con bassa scolarizzazione.

Sul totale degli iscritti, la percentuale di donne è pari al 67%; il titolo di studio è coincidente con l'assolvimento all'obbligo di istruzione, pertanto è una tipologia di pubblico a bassa scolarizzazione. La percentuale di cittadini stranieri sul totale degli iscritti è il 67%.

MONITORARE LE AZIONI ED I PROGRAMMI DI FORMAZIONE E DI ORIENTAMENTO

La legge di riforma (l. n. 106/2016, art. 1, comma 1) enuncia che "Per Terzo Settore si intende il complesso degli enti privati costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che [...] promuovono e realizzano attività di interesse generale mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi".

Alla luce di tale definizione, le dimensioni "core" su cui misurare l'impatto sociale degli ETS emergono chiaramente e sono quelle relative alla capacità di produrre attività d'interesse generale e di generare un beneficio nella comunità di riferimento (beneficiari diretti e indiretti). In tali ambiti, la valutazione di impatto dovrà, attraverso appositi indicatori e indici (qualitativi/quantitativi, monetari/ non monetari, tangibili/intangibili), evidenziare aspetti relativi alla produzione di:

- valore sociale (qualità e intensità della socialità prodotta);
- valore culturale (accesso e fruizione di esperienze culturali, ecc.);
- valore economico (es. efficientamento della spesa, occupazione, economie del riuso, ecc.).

L'ampiezza e la definizione delle dimensioni dell'impatto generato potranno poi essere ampliate e adattate rispetto alle attività prese in oggetto e alle finalità dell'organizzazione. In questa prospettiva, l'adeguatezza degli indicatori elaborati consisterà nella loro capacità di essere "misura" coerente rispetto alle dimensioni di valore prestabilite (e non rispetto a benchmark o standard).

Se è vero che la valutazione consiste nel “dar valore” e la misurazione è intesa come quell’attività che legge e quantifica la variazione che interviene in un passaggio (cambio di stato) fra un prima e un dopo, allora è importante per il Terzo Settore accettare la sfida dell’impatto sociale. Una scelta intenzionale (non dettata dalla sola norma giuridica) mossa dal desiderio di rendere esplicito quel valore spesso dormiente o tacito, che i bilanci sociali sovente non riescono a mostrare. In un momento storico attraversato dall’emersione di nuovi bisogni sociali ad alta domanda relazionale e da una nuova generazione di istituzioni che si caratterizzano per la loro capacità di incorporare il sociale come elemento centrale nella loro proposizione di valore, diventa urgente per gli ETS avere evidenza della biodiversità della loro natura e della distintività delle loro azioni. Per le cooperative sociali e le imprese sociali (che la riforma tende a riunire) la VIS può essere il dispositivo adeguato per declinare “la scelta di valore” presente nel loro modello di governance.

Il tema dell’impatto sociale è entrato nell’orbita non solo della finanza ma anche dei policy maker e delle politics. Un punto di vista nuovo, capace di generare e migliorare l’elaborazione di una nuova generazione di strumenti finalizzati non solo alla rendicontazione degli output ma anche alla misurazione e ri-generazione del valore prodotto.
Al fine di valutare i programmi e le strategie applicate dalla Fondazione, abbiamo scelto il criterio di impatto sociale di alcuni corsi.

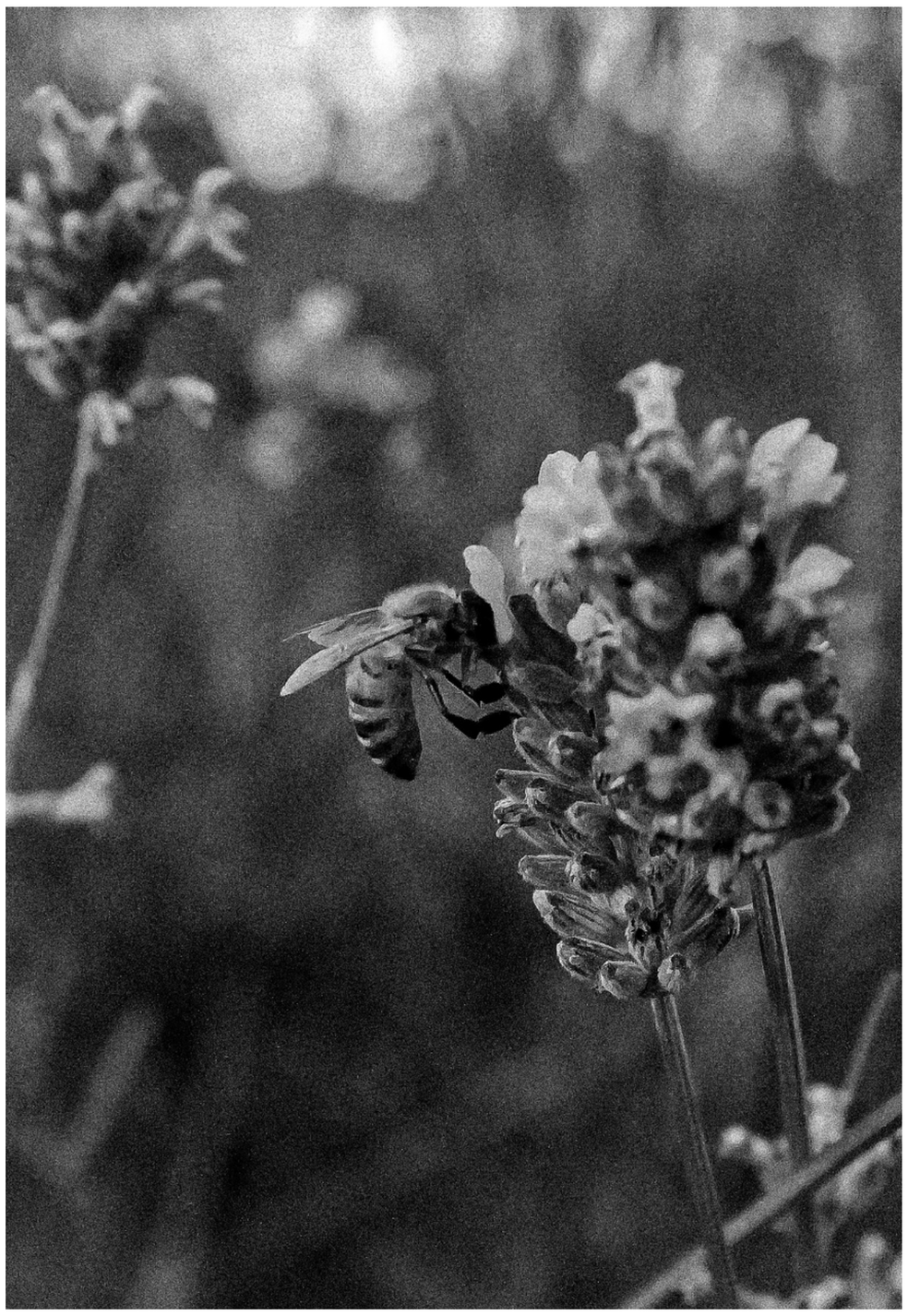
Al giugno 2022 Fondazione Anpas Toscana Formazione ha formato ed inserito al lavoro 45 soggetti. Questi afferivano alla categoria dei fragili con “generico disagio sociale” – non riconosciuto quale svantaggio secondo la L 381/91- e il valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti è di 277.905,15. Il valore medio per l’inserimento di una persona con generico disagio sociale è di € 6.175,67 l’anno.
Permane, come nei precedenti anni, la rilevanza del numero delle persone con “generico disagio sociale”, categoria di inserimento più numerosa e capace di generare il maggior risparmio per la PA.

Volendo calcolare lo SROI su queste attività formative (1 corso tecnico inclusione, 2 corsi AdB ed 1 corso Assistenti familiari per un tot di 45 soggetti) risulta pari a **2,55**
risultato della seguente formula:
277.905,15/ 108.900€
di cui 108.900 è il risultato di:
[(1340 ore di formazione a 35€ orarie = 46.900€) + (125.000€ costo aziendale personale) + (27.000 affitto) – (90.000€ contributi FSE e Fondazione CR Firenze)]

Considerato il rallentamento di quasi due anni per la pandemia e la crisi economica generalizzata, a fine 2022 avremo formato 555 soggetti così ripartiti nei due settori di operatività: 24 aule afferenti al Decreto Legislativo 81/08 per un totale di 480 persone; 7 aule per i profili riconosciuti di Assistente Familiare e Assistente di Base per un totale di 75 persone.

Questo significa che possiamo continuare ad operare in questa direzione alla sola condizione di intercettare finanziamenti pubblici e privati che permettano di intervenire sulla tipologia di pubblico sopra citata.

Direttore
DOTT.SSA CRISTINA BARONTI



Alla luce di quanto individuato tramite la ricerca e nell'ottica valoriale dello Statuto della Fondazione, il piano di sviluppo dell'ente per i prossimi anni si basa su quattro linee di intervento:

- **aumentare la promozione della sicurezza**
- **lavorare sul senso di comunità e sulla progressione di carriera socio sanitaria**
- **sviluppare la rete dei partner**
- **generare valore aggiunto interno**

PROMOZIONE DELLA SICUREZZA

La promozione della sicurezza si rifà a quanto previsto dal Testo Unico Salute e Sicurezza Lavoro (TUSSL, D.Lgs. 81/08), ci riferiamo quindi alla formazione del personale addetto, sui luoghi di lavoro, a svolgere precise mansioni quali antincendio e pronto soccorso, e alla formazione per l'utilizzo di specifiche attrezzature.
Negli scorsi anni ci siamo sperimentati su vari corsi di questo settore, l'esperienza maturata ci ha permesso di ampliare l'offerta formativa, anche a livello di accreditamento presso la Regione Toscana, di lavorare in qualità e di aumentare la sensibilità del Socio Fondatore e delle Associate verso l'argomento.

In questo ambito, l'interesse è innanzitutto quello di aumentare la fruibilità immediata dei corsi, non rinunciando alla formazione in presenza ma appoggiandoci a piattaforme online che permettano la consultazione di manuali creati ad hoc e la possibilità di consulenze a distanza con docenti ed istruttori.
La promozione della sicurezza significa, inoltre, diffondere la cultura della formazione, addestramento e informazione, perché la conoscenza di rischi e pericoli e la relativa prevenzione e mitigazione sono temi fondamentali nel mondo del lavoro e del volontariato. Ci proponiamo di promuovere una formazione consapevole, non fatta per mero dovere normativo, ma appassionata, specifica, interessante e con i dovuti approfondimenti per i diversi settori lavorativi.

Questo tipo di formazione continuerà a rivolgersi, come negli anni passati, non solo al mercato, ma soprattutto e con orgoglio al settore della Protezione Civile e ai volontari delle Pubbliche Assistenze, che ricordiamo essere equiparati ai dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni, e che necessitano e meritano quindi la giusta formazione al fine di operare nella maggior sicurezza possibile, proprio per il servizio reso e per la passione che spinge al volontariato.

Inoltre, desideriamo aumentare la collaborazioni con aziende ed enti esterni al Terzo Settore in ambito di sicurezza, in un'ottica di collaborazione e sostegno. In questo senso, lavorare con le Pubbliche Assistenze della Toscana diventa elemento fondamentale e imprescindibile: la loro capillarità sul territorio permette all'agenzia formativa di avere possibili aule didattiche in 161 sedi in Toscana, aumenta il coinvolgimento della Pubblica Assistenza sul territorio nonché la possibilità di convenzioni e rapporti con le ditte che fruiscono della formazione (pensiamo ad esempio alla tessera socio o alla partecipazione a corsi di volontariato), in una buona pratica che

genera una ventata di salute sia per il mondo associativo che al di fuori di esso.
Ad oggi per un'azienda, soprattutto con gli attuali sistemi di welfare, diventa una risorsa avere un riferimento unico e preparato a cui rivolgersi da un punto di vista formativo ma anche di convenzione per servizi rivolti ai propri dipendenti, e può essere una risorsa in termini di coprogettazione. Le pubbliche assistenze, partendo da un dovere normativo imposto dal D.Lgs 81/08, possono così diventare una risorsa per le aziende ed ampliare il proprio parterre di servizi e di contatti.

SENSO DI COMUNITÀ E PROGRESSIONE DI CARRIERA

I prossimi anni ci vedranno inoltre dedicati ad approfondire i temi sperimentati nello scorso quadriennio per quanto riguarda la formazione socio sanitaria e la progressione di carriera. In ragione delle ricerche svolte e delle linee politiche e di intervento internazionali e nazionali riguardanti la cura, l'inclusione, la prossimità e la continuità assistenziale.
In particolare vogliamo dedicarci alla promozione di percorsi che, tramite il riconoscimento crediti, permettano la progressione di carriera dal profilo dell'assistente familiare a quello dell'assistente di base, in ottica di partecipazione ai concorsi per operatore socio sanitario svolti in Toscana dalle ASL. I percorsi si rivolgeranno in particolare a pubblico giovane con propensione al lavoro di cura e pubblico adulto con necessità di qualificarsi o riqualificarsi. In questo modo daremo risposta ai temi dell'occupabilità e ai bisogni di un territorio in cui la popolazione è sempre più anziana, la richiesta di lavoro in ambito di cura sia privato che pubblico aumenta, e la necessità è quella di avere personale preparato in ottica multidimensionale e in una prospettiva sempre più telematica e informatizzata.

Questa finalità è stata fatta propria anche dal socio fondatore attraverso un impegno diretto.
Ciò che vogliamo promuovere, oltre ad una professionalità riconosciuta dalla Regione Toscana, è la sensibilità al senso di comunità, all'aiuto reciproco, alla vicinanza emotiva e all'ascolto attivo, tramite una formazione andragogica nel senso del sapere, saper fare e saper essere, saper imparare e imparare ad imparare. I principi e valori su cui basare la progettualità sono propri e distintivi del movimento delle Pubbliche Assistenze, che applicati in questo ambito possono permettere alle Associazioni, di nuovo, un ampliamento e cambiamento dei servizi offerti soprattutto a fronte nell'incertezza dell'andamento dei servizi di emergenza-urgenza svolti sul territorio da parte degli enti di volontariato.
Inoltre, vogliamo approfondire e divulgare informazione e formazione rivolta al caregiver, inteso non solo come figura professionale ma anche come familiare o persona vicina a chi soffre delle più varie patologie, legate e non all'avanzare dell'età, investendo ancora una volta sul senso di comunità e di vicinanza e cercando di scardinare quell'alone di solitudine proprio della società contemporanea.

RETE DEI PARTNER

"Nessun uomo è un'isola, completo in se stesso; ogni uomo è un pezzo del continente, una parte del tutto". Per questo motivo e per portare avanti le progettualità formative, l'obiettivo dei prossimi anni è anche quello di ampliare la rete dei nostri partner. In particolare vogliamo collaborare con aziende che abbiano particolare interesse nell'impatto sociale della propria attività, e con enti del Terzo Settore e non, al fine di sviluppare piani formativi specifici, realizzare corsi che

aprano in modo effettivo al mercato del lavoro, ed approfondire la ricerca sui bisogni del territorio.

Il primo investimento per realizzare un cambiamento concreto è quello sulle persone. Per questo motivo abbiamo pensato, per il prossimo quadriennio, ad un piano di formazione del personale interno che preveda anche la partecipazione dei membri del Consiglio di Amministrazione ai processi formativi e di apprendimento, e che ci permetta di approfondire la conoscenza nei diversi settori di competenze per essere utili e al servizio del nostro pubblico e delle Pubbliche Assistenze.

In particolare il piano si concentrerà sull'implementazione e sviluppo delle competenze specifiche di funzione nell'ambito del Management e gestione delle risorse, in collaborazione con il Forum Nazionale del Terzo Settore quale ente formativo di maggior qualificazione per alti profili nel Terzo Settore. (FQTS)
Inseriremo nel piano di sviluppo e formazione delle Risorse umane anche i Formatori esperti D.Lgs. 81/08, per i quali sarà attivata la formazione sui temi della metodologia e didattica d'aula, gestione della leadership e comunicazione.

Ci concentreremo inoltre sullo sviluppo delle attività comunicative sui canali social per intercettare un numero crescente di pubblico e diffondere la cultura della formazione ed i valori propri del nostro Statuto, nonché sulle linee guida del fundraising e della partnership per portare a compimento quei progetti che non verranno messi a bando.

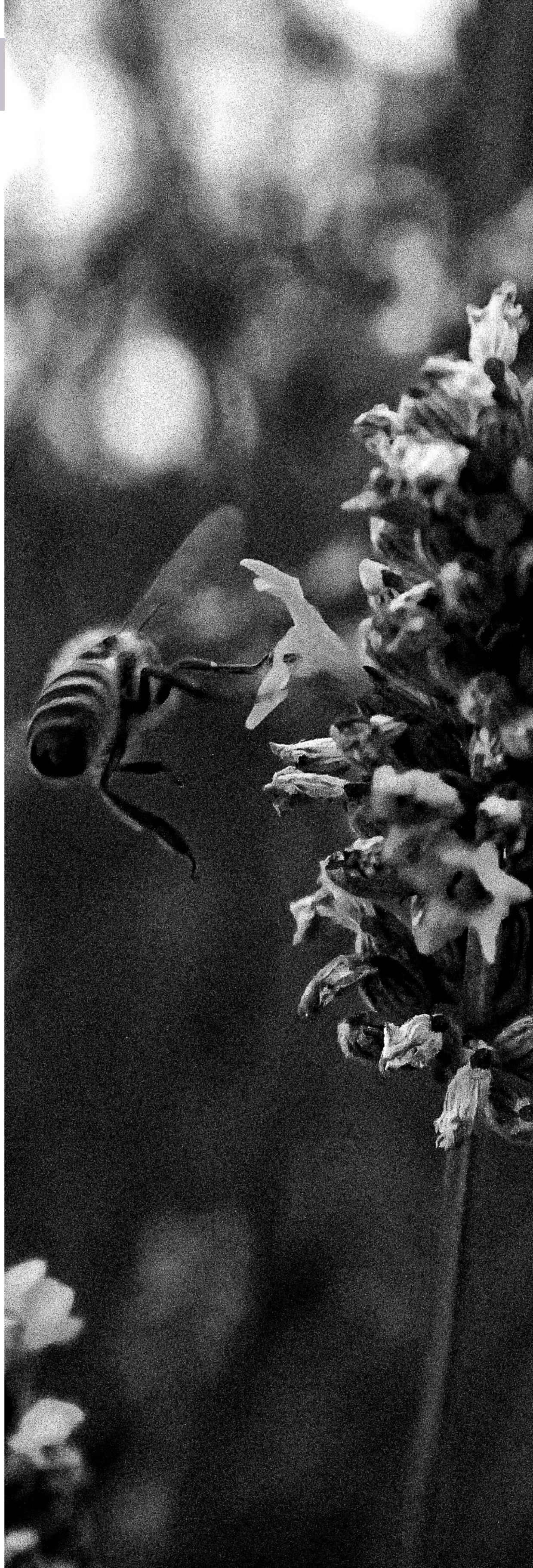
Per fare tutto questo, sarà sicuramente auspicabile un ampliamento del personale interno.

CONCLUSIONI

“Aiuto, sto cambiando” disse il ghiaccio
“Sto diventando acqua, come faccio?
Acqua che fugge nel suo gocciolìo!
Ci sono gocce, non ci sono io!”.
Ma il sole disse: “Calma i tuoi pensieri.
Il mondo cambia, sotto i raggi miei:
tu tieniti ben stretto a ciò che eri
e poi lasciati andare a ciò che sei”.
Quel ghiaccio diventò un fiume d’argento
non ebbe più paura di cambiare
e un giorno disse: “Il sale che io sento
mi dice che sto diventando mare.
E mare sia. Perché ho capito, adesso,
non cambio in qualcos’altro, ma in me stesso”.

(B. Tognolini)

Allora dobbiamo ripartire dai fondamentali.
Gli aspetti relazionali che fanno riferimento alla componente "società civile" del welfare sono individuabili in due aspetti di particolare rilievo: partecipazione sociale, nelle espressioni legate sia all'associazionismo sia al volontariato; fiducia generalizzata.
Il paradigma economico, che abbiamo dovuto imparare ad integrare nelle nostre organizzazioni e che ha contaminato la nostra visione del mondo è sicuramente una necessità ma non una esclusività di sguardo.
Come afferma il Prof. Luca Fazzi su Animazione sociale 348 (7/2021 – pp.7-15 ” Quello che certamente sappiamo dalle ricerche e dalle diverse esplorazioni empiriche è che il Terzo settore non acquisisce autonomia e capacità di fare impresa dallo Stato o dal mercato se manca un solido legame con la società civile.(…) Moltissime organizzazioni di Terzo settore hanno perso il rapporto con la comunità e con i cittadini, rapporto che certo non può essere riconquistato semplicemente vendendo servizi alla domanda pagante.(…) Quello che sappiamo è anche che il Terzo settore funziona bene se ha rapporti di collaborazione con il pubblico. **Collaborazione non vuole dire gare per la gestione di manodopera, ma condivisione di responsabilità, risorse e idealità.** La logica degli appalti e della competizione è stata troppe volte devastante e ha creato un sistema di offerta di prestazioni da parte di erogatori che non hanno alcun rapporto con i territori e non sono capaci di mobilitare alcuna risorsa aggiuntiva per rispondere ai problemi sociali.”
Ci è richiesto di continuare a misurarsi con la complessità, perché complessi sono i sistemi nei quali viviamo e non è possibile affrontare nessuno dei problemi che ci riguardano se non tenendo conto dell'aspetto sistemico.
Per il raggiungimento di questi obiettivi la formazione diventa il volano. La formazione fino ad ora ha agito come leva all’adattabilità dei processi in atto, il salto che ci viene richiesto oggi è invece quello di anticipare l’evoluzione della realtà. Oggi occorrono cultura e conoscenza, le vere leve di un cambiamento in grado di riproporre la scala dei valori che hanno formato identità e socialità. Per queste ragioni la formazione costituisce una delle fondamentali chiavi di lettura del mondo che cambia rapidamente.



Copyright © Creative Commons (CC) 3.0 Italia - 2022 Cristina Baronti e Chiara Girasoli - Non commerciale - Non opere derivate

Fondazione Anpas Toscana Formazione
via Pio Fedi 46/48 (50142 FI)
+ 39 351 892 6955
segreteria@anpastoscanaformazione.it