



Report 2024

FABBISOGNO OCCUPAZIONALE E TECNOLOGICO PER LO SVILUPPO INTERNO DELLE COOPERATIVE

Bisogni, sfide e nuove soluzioni
per le imprese cooperative

Promosso da



Con il contributo di



Realizzato dall'Osservatorio



INDICE

- 03-04** **Contesto dell'indagine**
 - Obiettivi e finalità
 - Metodologia utilizzata
- 05-09** **Profilo delle Cooperative Partecipanti**
 - Settori di attività principali
 - Dimensioni delle cooperative
- 10-23** **Dinamiche Occupazionali**
 - Assunzioni e turnover
 - Figure professionali più ricercate
 - Le competenze per oggi e domani
 - Mismatch e competenze future
- 24-29** **Politiche Giovanili e Opportunità**
 - Coinvolgimento dei giovani (under 35)
 - Opportunità offerte (formazione, tirocini, percorsi di carriera)
 - Sfide e iniziative per migliorare il reclutamento di talenti e giovani
- 30-34** **Digitalizzazione nelle Cooperative**
 - Livello di digitalizzazione
 - Aree maggiormente digitalizzate
 - Utilizzo di strumenti HR e software gestionali
- 35-39** **Sintesi, conclusioni e consigli Job4good per il futuro e lo sviluppo delle COOP**

CONTESTO DELL'INDAGINE

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione e le cooperative, come tutte le organizzazioni, si trovano a dover affrontare nuove sfide e opportunità legate ai cambiamenti demografici, tecnologici e sociali. In questo contesto, comprendere le dinamiche occupazionali, le competenze richieste e le politiche di attrazione dei giovani talenti diventa fondamentale per garantire la sostenibilità e l'innovazione nel settore cooperativo.

Le cooperative italiane svolgono un ruolo cruciale nel fornire servizi alla comunità, promuovendo l'inclusione sociale e offrendo opportunità di lavoro in ambiti diversificati come l'assistenza sociale, l'educazione, l'inserimento lavorativo e l'innovazione sociale. Tuttavia, la crescente competizione per le risorse umane, unita alla necessità di adeguarsi ai nuovi standard tecnologici e operativi, impone alle cooperative di ripensare le proprie strategie di gestione del personale e di sviluppo organizzativo.

Per indagare queste dinamiche Job4Good ha realizzato la presente indagine, promossa da **Confcooperative Roma** in collaborazione con la Camera di Commercio di Roma nell'ambito del progetto «Coop in class: il modello cooperativo per la transizione scuola-lavoro» (CUP B38C23001680007).

CONTESTO DELL'INDAGINE

Confcooperative Roma, quale principale promotore dell'iniziativa, ha svolto un ruolo fondamentale nel coinvolgimento delle cooperative della regione, con l'obiettivo di promuovere la conoscenza e la diffusione del modello cooperativo tra i giovani e sostenere l'innovazione nel settore.

Attraverso un questionario strutturato rivolto agli addetti delle risorse umane delle cooperative, l'indagine ha raccolto dati utili per delineare un quadro chiaro e aggiornato delle esigenze e delle sfide affrontate dalle cooperative. Si è posta particolare attenzione agli aspetti legati all'attrazione e al coinvolgimento dei giovani, alla gestione delle competenze professionali richieste e al livello di digitalizzazione delle cooperative.

L'obiettivo principale dell'indagine è quello di fornire un'analisi approfondita che possa supportare i decisori e i manager delle cooperative nel definire strategie più efficaci per il reclutamento, lo sviluppo e la fidelizzazione dei talenti, in particolare tra i giovani.

Inoltre, i risultati emersi serviranno come base per identificare le aree di miglioramento e promuovere iniziative che possano rafforzare la capacità delle cooperative di affrontare le sfide future con maggiore resilienza e innovazione.



PROFILO DELLE COOPERATIVE PARTECIPANTI

PROFILO DELLE COOPERATIVE PARTECIPANTI

L'indagine ha visto la partecipazione di un ampio spettro di cooperative italiane, riflettendo una notevole eterogeneità in termini di dimensioni, settori di attività e anni di fondazione.

Questo campione rappresenta un panorama variegato del tessuto cooperativo italiano, offrendo una visione approfondita delle dinamiche e delle sfide che queste realtà affrontano.

Settori di Attività

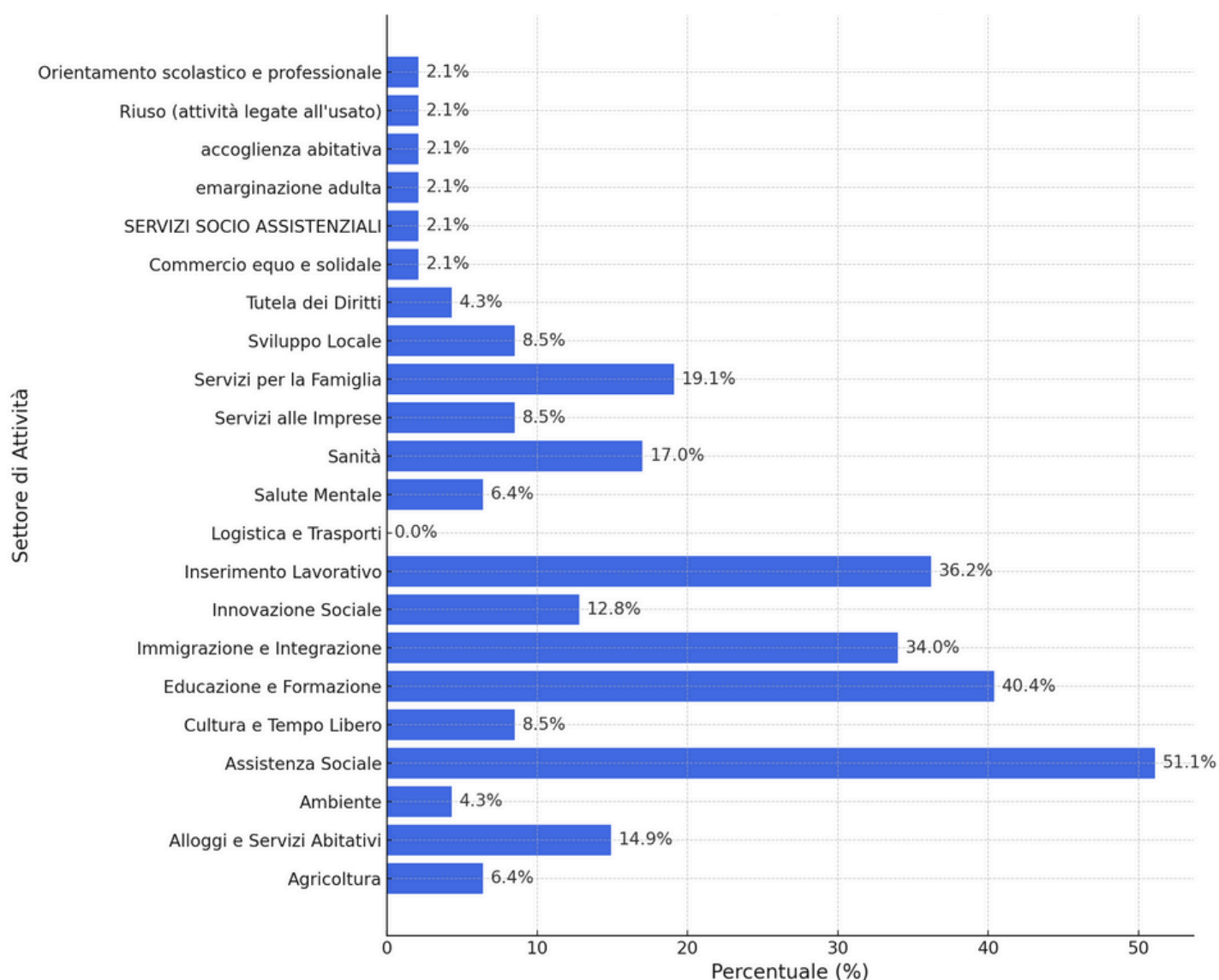
Le cooperative partecipanti operano in una vasta gamma di settori, con una prevalenza nelle aree dell'assistenza sociale, dell'educazione e formazione, e dell'inserimento lavorativo.

Molte cooperative si occupano di fornire servizi abitativi e di assistenza per le fasce più vulnerabili della popolazione, evidenziando l'importanza del settore sociale nel contesto cooperativo.

Altri settori significativi includono l'innovazione sociale e i servizi per la famiglia, a dimostrazione di come le cooperative siano impegnate a rispondere a bisogni sociali complessi e in continua evoluzione.

SETTORE DI ATTIVITÀ

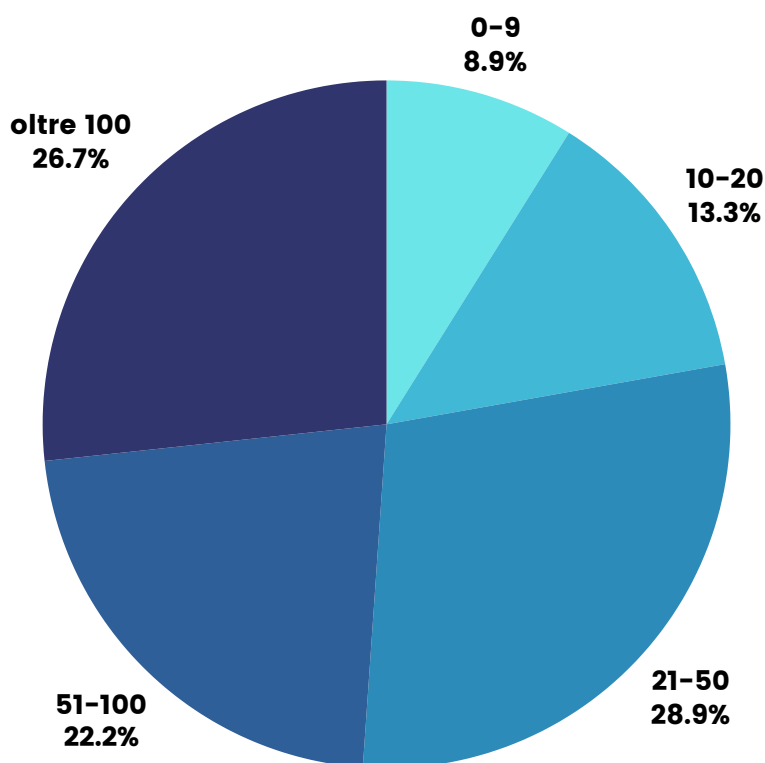
Settore di attività principale delle Cooperative intervistate (%)



DIMENSIONI DELLE COOPERATIVE

Le dimensioni delle cooperative variano considerevolmente, con una distribuzione che va dalle piccole cooperative con meno di 10 dipendenti a organizzazioni più strutturate con oltre 100 dipendenti.

La maggior parte delle cooperative si colloca nella fascia intermedia, con un numero di dipendenti compreso tra 20 e 50, indicando una certa stabilità e capacità organizzativa nel gestire team più ampi e strutturati. Questo dato è indicativo di un sistema cooperativo che, pur mantenendo un carattere locale e comunitario, è in grado di offrire opportunità occupazionali significative.



Percentuali per dimensione delle coop partecipanti

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA

Il panel delle cooperative intervistate è stato particolarmente significativo nella provincia di Roma e di riflesso nella sua regione di appartenenza.

Il campione di cooperative analizzato riflette la diversità e la ricchezza del modello cooperativo italiano, evidenziando la capacità di queste organizzazioni di adattarsi e rispondere a una varietà di bisogni sociali.

La partecipazione di cooperative di diverse dimensioni, settori e con un'esperienza storica differenziata rappresenta un elemento di forza, che ha consentito di identificare trend comuni e sfide specifiche che queste realtà si trovano ad affrontare.





DINAMICHE OCCUPAZIONALI

FIGURE PROFESSIONALI PIÙ RICERCATE NELL'ULTIMO ANNO

■ Percentuale

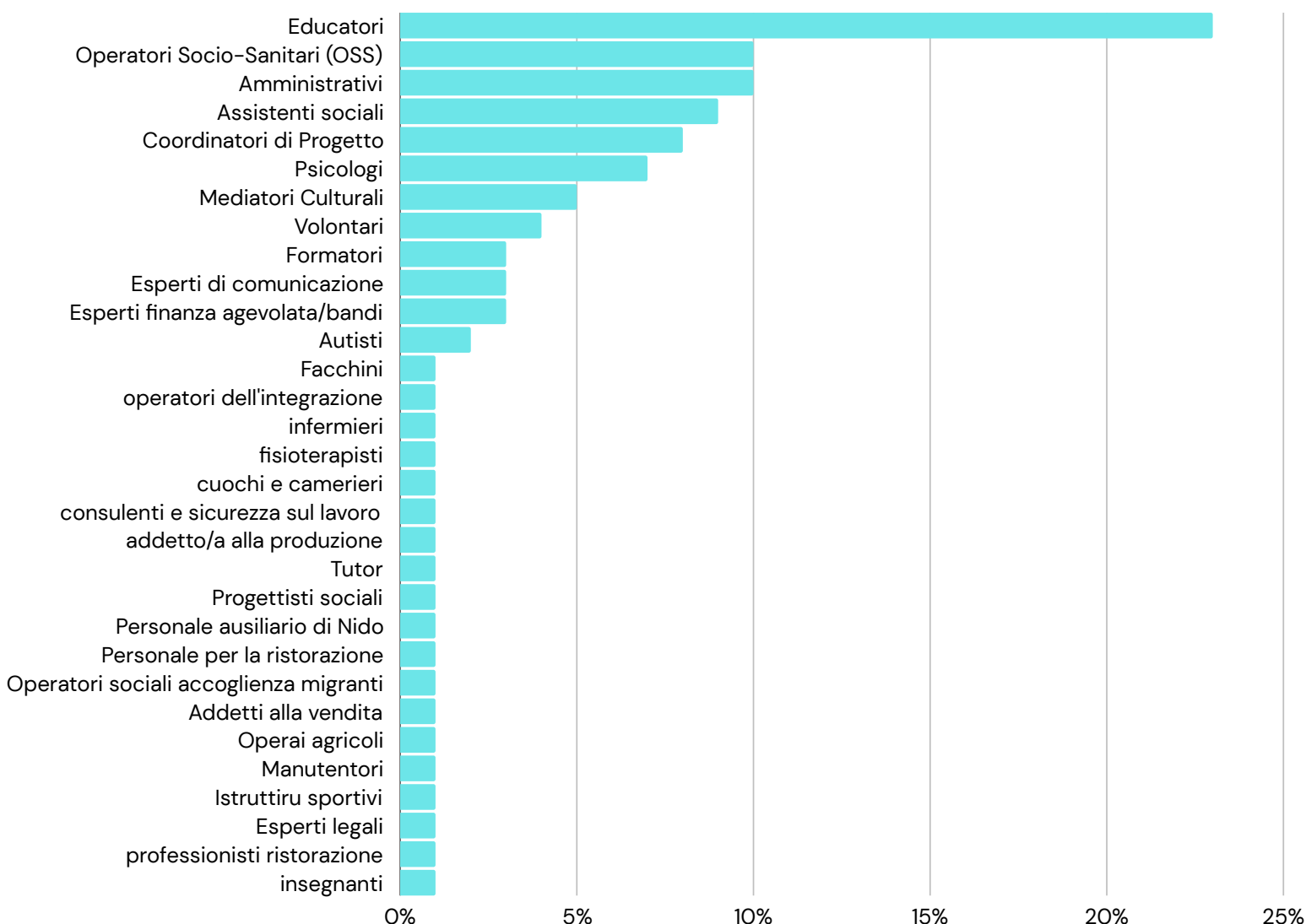


FIGURE PROFESSIONALI PIÙ RICERCATE

Le cooperative partecipanti hanno indicato diverse figure professionali come le più ricercate nell'ultimo anno. I ruoli maggiormente richiesti includono educatori, assistenti sociali e operatori socio-sanitari (OSS). Questi dati riflettono le necessità operative delle cooperative, soprattutto nei settori dell'assistenza e dell'educazione.

1. Educatori: 22%

Gli educatori sono fondamentali per il corretto funzionamento delle attività e dei servizi offerti dalle cooperative. Sono coinvolti in programmi di inclusione, supporto scolastico e assistenza educativa, con un focus particolare su bambini, adolescenti e persone con disabilità. La loro richiesta riflette l'importanza di avere personale qualificato per rispondere alle esigenze educative delle comunità servite.

2. Operatori Socio-Sanitari (OSS): 10%

Gli OSS sono essenziali per fornire assistenza a persone anziane o con disabilità. Svolgono un ruolo critico nell'assistenza domiciliare e nei servizi residenziali, garantendo supporto quotidiano e cure di base. La loro presenza è vitale per garantire un servizio di qualità nelle cooperative che operano nel settore socio-sanitario.

3. Amministrativi: 10%

Gli amministrativi sono fondamentali per la gestione delle attività amministrative, contabili e organizzative delle cooperative. Sono responsabili della gestione finanziaria e del supporto alle operazioni quotidiane. La loro competenza è cruciale per garantire una gestione efficiente e conforme alle normative.

FIGURE PROFESSIONALI PIÙ RICERCATE

4. Assistenti Sociali: 9%

Gli assistenti sociali giocano un ruolo chiave nell'intervento su situazioni di disagio e nell'integrazione sociale. Lavorano direttamente con individui e famiglie, fornendo supporto e coordinamento con altre risorse comunitarie. Sono indispensabili nelle cooperative che operano nel settore dell'inclusione e del supporto sociale.

5. Coordinatori di Progetto: 8%

I coordinatori di progetto gestiscono la pianificazione e l'esecuzione di progetti complessi. Coordinano team e risorse, garantendo il raggiungimento degli obiettivi nei tempi e nei budget previsti. La loro figura è essenziale in cooperative che gestiscono progetti finanziati o iniziative articolate.

6. Psicologi: 6%

Gli psicologi offrono supporto terapeutico e consulenza, spesso lavorando con persone vulnerabili o con disagi psicologici. Sono importanti per programmi di supporto alla salute mentale e interventi di emergenza. La loro competenza è richiesta per affrontare una varietà di situazioni psicologiche complesse.

7. Mediatori Culturali: 4%

I mediatori culturali facilitano l'integrazione tra persone di diverse culture e comunità. Sono fondamentali in contesti di accoglienza e integrazione, aiutando a superare le barriere linguistiche e culturali. La loro presenza è indispensabile nelle cooperative che lavorano con migranti e rifugiati.

FIGURE PROFESSIONALI PIÙ RICERCATE

8. Volontari: 4%

I volontari supportano diverse attività all'interno delle cooperative, offrendo il loro tempo e le loro competenze a titolo gratuito. Sono coinvolti in progetti di supporto comunitario, eventi e attività sociali. La loro partecipazione arricchisce le cooperative, creando un forte legame con la comunità.

9. Formatori: 3%

I formatori progettano ed erogano corsi di formazione per lo sviluppo professionale e personale dei dipendenti e dei beneficiari delle cooperative. Sono cruciali per programmi di aggiornamento e formazione continua, contribuendo alla crescita delle competenze all'interno delle organizzazioni.

10. Esperti di comunicazione: 3%

Gli esperti di comunicazione gestiscono le strategie di comunicazione interna ed esterna delle cooperative. Lavorano sulla promozione delle attività, il coinvolgimento della comunità e la costruzione dell'immagine dell'organizzazione. Sono fondamentali per migliorare la visibilità e l'impatto delle cooperative.



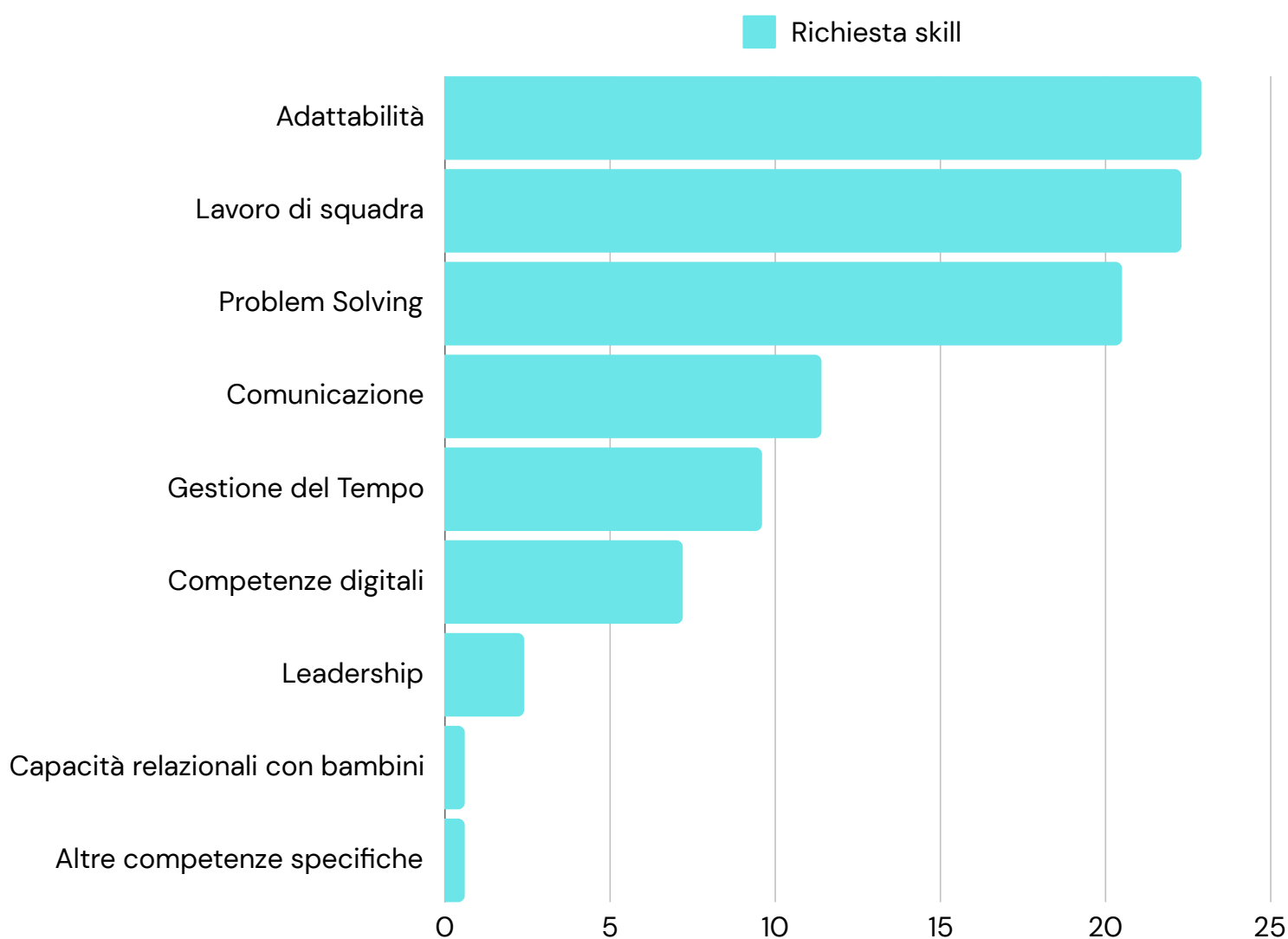


COMPETENZE RICHIESTE OGGI E DOMANI

Analizziamo le competenze ed il mismatch di esse nel mercato cooperativo.

Questo fenomeno rappresenta una delle sfide principali per le cooperative, influenzando la loro capacità di reclutare, trattenere e sviluppare talenti in grado di soddisfare le esigenze operative e strategiche.

ANALISI DELLE COMPETENZE PIÙ RICERCATE OGGI



ANALISI DELLE COMPETENZE PIÙ RICERCATE OGGI

Le competenze attualmente più richieste dalle cooperative sono in gran parte soft skills, riflettendo la necessità di affrontare contesti di lavoro complessi e in continua evoluzione. Le prime 10 competenze richieste sono:

Adattabilità (22.9%): capacità di rispondere positivamente ai cambiamenti e di affrontare situazioni nuove e inaspettate. Fondamentale in un contesto caratterizzato da incertezza e rapidi mutamenti.

Lavoro di squadra (22.3%): essenziale per collaborare efficacemente con colleghi e stakeholders, favorendo un ambiente lavorativo positivo e produttivo.

Problem solving (20.5%): capacità di identificare e risolvere problemi in modo creativo ed efficace. Cruciale per affrontare sfide operative quotidiane.

Comunicazione (11.4%): abilità di esprimersi chiaramente e ascoltare attivamente, facilitando la collaborazione e la gestione dei conflitti.

Gestione del tempo (9.6%): capacità di organizzare e pianificare le attività lavorative in modo efficiente, rispettando scadenze e priorità.

LE COMPETENZE PIÙ RICHIESTE OGGI

Competenze digitali (7.2%): conoscenze tecnologiche e informatiche, fondamentali per gestire processi digitalizzati e comunicazioni online.

Leadership (2.4%): capacità di guidare e motivare un team, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo e orientato agli obiettivi.

Capacità di relazionarsi con bambini e ragazzi (0.6%): importante per le cooperative che lavorano nel settore educativo e sociale.

Ascolto attivo (0.6%): abilità di comprendere e rispondere efficacemente alle esigenze degli altri, creando un clima di fiducia.

Altre competenze specifiche (0.6%): riguardano abilità tecniche o settoriali specifiche che variano a seconda delle attività della cooperativa.

COMPETENZE FUTURE NECESSARIE

Le competenze che saranno richieste dalle cooperative in futuro sono orientate verso una maggiore digitalizzazione e innovazione.

Le principali competenze che secondo gli HR delle cooperative rispondenti saranno:

- **Competenze digitali avanzate:** la trasformazione digitale richiede una maggiore familiarità con strumenti tecnologici, piattaforme digitali e processi automatizzati.
- **Innovazione e pensiero critico:** capacità di sviluppare nuove idee e soluzioni innovative per migliorare processi e servizi.
- **Gestione del cambiamento:** abilità di guidare e supportare il cambiamento organizzativo, fondamentale per adattarsi a nuovi scenari.
- **Sostenibilità e responsabilità sociale:** competenze legate alla gestione di progetti sostenibili e al coinvolgimento della comunità.
- **Project management:** capacità di gestire progetti complessi, con particolare attenzione alla pianificazione, al coordinamento e alla valutazione dei risultati.
- **Competenze trasversali:** come l'abilità di apprendere rapidamente, la resilienza e la gestione dello stress, che saranno essenziali per affrontare l'incertezza e le nuove sfide del mercato.

CAUSE DEL MISMATCH

Le cause del mismatch possono essere molteplici e includono:

- 1. Evoluzione del mercato del lavoro:** i rapidi cambiamenti tecnologici e sociali richiedono competenze nuove e aggiornate. Tuttavia, i percorsi educativi e formativi non sempre rispondono in modo adeguato a queste nuove esigenze.
- 2. Scarsa formazione continua:** molte cooperative non dispongono delle risorse necessarie per offrire programmi di formazione e aggiornamento ai propri dipendenti, rendendo difficile il loro adattamento alle nuove richieste.
- 3. Concorrenza del settore privato:** le cooperative spesso non riescono a competere con il settore privato, che offre salari più alti e percorsi di carriera più definiti. Questo rende difficile attrarre e trattenere personale altamente qualificato.
- 4. Concorrenza del settore pubblico:** molte figure professionali quali educatori, assistenti sociali e psicologi sono attratte dal settore pubblico in quanto viene percepito come un impiego più "sicuro" e tutelato.
- 5. Percezione del Settore:** la percezione delle cooperative come ambienti di lavoro meno dinamici o innovativi può scoraggiare i giovani talenti dal considerare una carriera in questo settore.

TURNOVER NELLE COOPERATIVE

Il turnover del personale rappresenta un indicatore significativo della stabilità e della soddisfazione lavorativa all'interno delle cooperative.

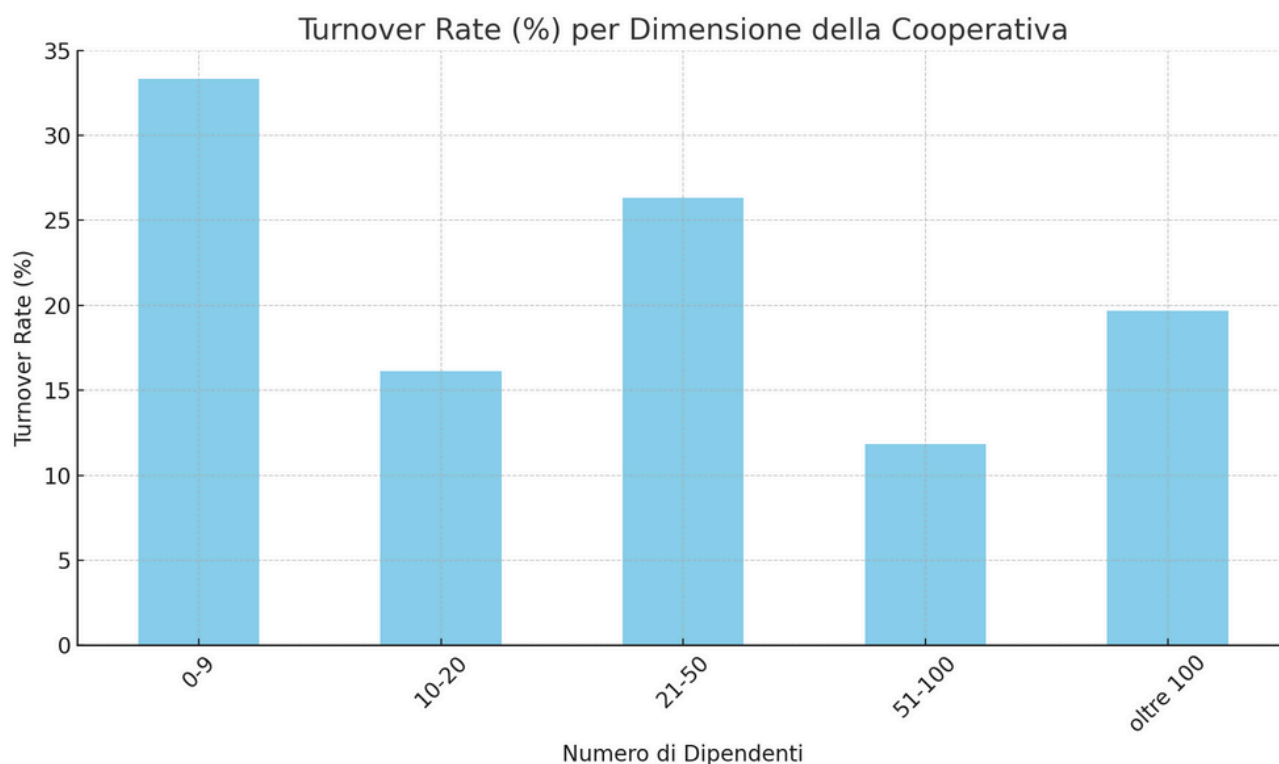
Un alto turnover può essere sintomo di problematiche interne, come insoddisfazione lavorativa, mancanza di opportunità di crescita o un ambiente di lavoro poco favorevole.

Al contrario, un turnover contenuto indica una buona capacità delle cooperative di trattenere i propri dipendenti e garantire continuità nei servizi offerti.

Nella pagina successiva è riportata un'analisi dettagliata dei tassi di turnover nelle cooperative partecipanti all'indagine.



TURNOVER NELLE COOPERATIVE



Un turnover rate più alto nelle cooperative più piccole potrebbe indicare maggiore instabilità o difficoltà nel trattenere il personale rispetto a quelle più grandi.

Un turnover rate più basso nelle cooperative più grandi potrebbe suggerire che hanno strutture o politiche che aiutano a mantenere il personale più a lungo.

CAUSE DI TURNOVER ELEVATO

Le cooperative che riportano un turnover elevato indicano diverse cause alla base di questo fenomeno.

Tra le motivazioni più comuni troviamo:

- **aspettative salariali non soddisfatte:** la difficoltà di competere con le offerte del settore privato in termini di retribuzione e benefit.
- **Mancanza di opportunità di crescita:** una limitata possibilità di avanzamento di carriera, specialmente nelle cooperative di piccole dimensioni.
- **Sovraccarico di lavoro e stress:** in particolare nelle cooperative che offrono servizi di assistenza continua, dove i dipendenti sono sottoposti a ritmi lavorativi intensi.

A livello generale gli impatti di un alto turnover sono significativi e spesso includono:

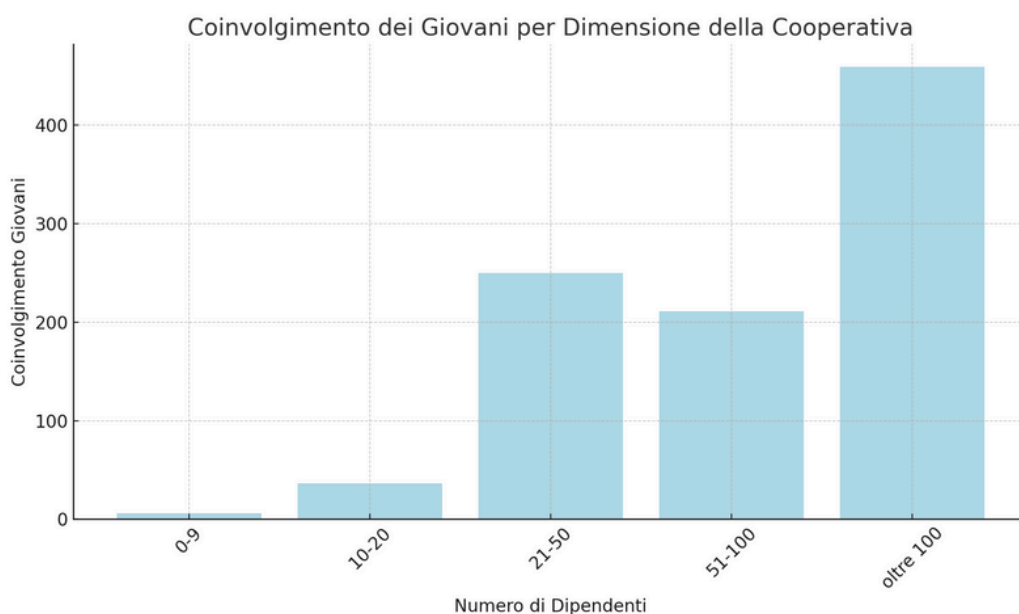
- riduzione della qualità dei servizi offerti a causa della perdita di competenze.
- Aumento dei costi di formazione e inserimento di nuovi dipendenti.
- Rischio di deterioramento dell'ambiente lavorativo e della motivazione del personale.



POLITICHE GIOVANILI E OPPORTUNITÀ PER I GIOVANI

Il coinvolgimento dei giovani (under 35) nelle cooperative è un tema cruciale per il rinnovamento e la sostenibilità del settore.

COINVOLGIMENTO DEI GIOVANI



Cooperative Grandi (oltre 100 dipendenti):

Queste cooperative hanno il maggior numero di giovani impiegati. Questo potrebbe indicare che le grandi cooperative sono più in grado di attrarre e trattenere giovani talenti, probabilmente grazie a maggiori opportunità di carriera e stabilità.

Cooperative Medio-Piccole (0-9, 10-20, 21-50 dipendenti):

Le cooperative di queste dimensioni impiegano un numero significativamente minore di giovani. Ciò potrebbe essere dovuto a risorse limitate, opportunità di carriera più ridotte o altre sfide come la capacità di offrire contratti più stabili e opportunità di formazione.

Le cooperative più grandi sembrano offrire un ambiente più attraente per i giovani, forse a causa di migliori condizioni lavorative, benefit e possibilità di sviluppo professionale.

OPPORTUNITÀ OFFERTE AI GIOVANI



- 1. Formazione continua:** offerta dal **28.7%** delle cooperative. Questa opportunità permette ai giovani di sviluppare nuove competenze e di aggiornarsi costantemente sulle novità del settore.
- 2. Tirocini:** il **24.1%** delle cooperative offre tirocini, spesso come prima esperienza lavorativa per i giovani, facilitandone l'accesso al mondo del lavoro.
- 3. Opportunità di carriera:** il **23.1%** delle cooperative propone percorsi di crescita e sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione, favorendo la fidelizzazione dei giovani talenti.
- 4. Contratti di apprendistato:** utilizzati dal **10.2%** delle cooperative per combinare lavoro e formazione, consentendo ai giovani di acquisire competenze specifiche sul campo.
- 5. Programmi di mentoring:** il **6.5%** delle cooperative offre programmi di mentoring, attraverso i quali i giovani sono seguiti e supportati nello sviluppo delle loro competenze e carriera.
- 6. Altre opportunità:** una piccola percentuale di cooperative (**0.9%**) segnala l'offerta di contratti a tempo indeterminato, servizio civile, partecipazione a gruppi di pensiero e ambienti aperti a proposte progettuali innovative.

OPPORTUNITÀ OFFERTE AI GIOVANI

Cooperative di Grandi Dimensioni

- **Formazione continua e percorsi di carriera:** sono le opportunità più comuni. Grazie a maggiori risorse e strutture dedicate, le grandi cooperative possono investire in programmi di sviluppo professionale per stabilizzare e trattenere i giovani talenti.
- **Contratti stabili:** offrono maggiore sicurezza occupazionale, favorendo la fidelizzazione dei giovani.

Cooperative di Piccole e Medie Dimensioni

- **Tirocini e apprendistati:** più accessibili e flessibili, rappresentano una via d'ingresso rapida per i giovani nel mondo del lavoro, combinando esperienza e formazione a costi ridotti.
- **Programmi di mentoring:** facilitano un rapporto diretto tra giovani e senior, favorendo la trasmissione di competenze in un contesto meno formale.

La dimensione della cooperativa determina quindi il tipo di opportunità offerte, con le grandi cooperative che favoriscono la stabilità e lo sviluppo interno, e le piccole che offrono accessi più immediati e flessibili per i giovani.

COME COINVOLGERE I GIOVANI

Il **coinvolgimento dei giovani** nelle cooperative rimane una sfida importante.

Sebbene molte cooperative offrano opportunità di formazione e percorsi di carriera, l'attrattività del settore è ancora limitata dalla percezione di minori opportunità rispetto al privato e al pubblico.

Investire in politiche giovanili innovative e migliorare le condizioni di lavoro, può aiutare a creare un ambiente più accogliente e attrattivo per le nuove generazioni.



SFIDE E INIZIATIVE PER ATTRARRE I GIOVANI

Le cooperative riconoscono che per attrarre le giuste competenze e soprattutto le nuove generazioni di professionisti le maggiori sfide sono le seguenti:

- **Aspettative salariali dei giovani (23.4%):** questa è la sfida più segnalata, indicando che le cooperative trovano difficoltà a soddisfare le richieste salariali dei giovani rispetto a quanto possono offrire.
- **Limitate risorse finanziarie (12.8%):** la seconda sfida più citata, riflette la difficoltà di molte cooperative nell'allocare risorse per assumere o trattenere personale qualificato.
- **Concorrenza del settore privato (10.6%):** indica la pressione che le cooperative sentono rispetto alle offerte e ai vantaggi del settore privato, che può attrarre più facilmente i giovani talenti.
- **Mancanza di competenze specifiche (6.4%):** segnala la difficoltà delle cooperative nel trovare giovani con le competenze richieste, il che può ostacolare la qualità dei servizi offerti.
- **Livello di qualificazione inadeguato (4.3%):** alcune cooperative ritengono che i candidati non siano sufficientemente preparati per le loro esigenze.
- **Immagine delle cooperative meno attraente (4.3%):** la percezione delle cooperative come meno attraenti rispetto ad altre opportunità professionali è un ostacolo per attrarre nuovi talenti.
- **Scarso interesse verso il settore (4.3%):** alcuni giovani non considerano il settore cooperativo come un'opzione di carriera interessante, il che limita il bacino di potenziali candidati.



LA DIGITALIZZAZIONE NELLE COOPERATIVE

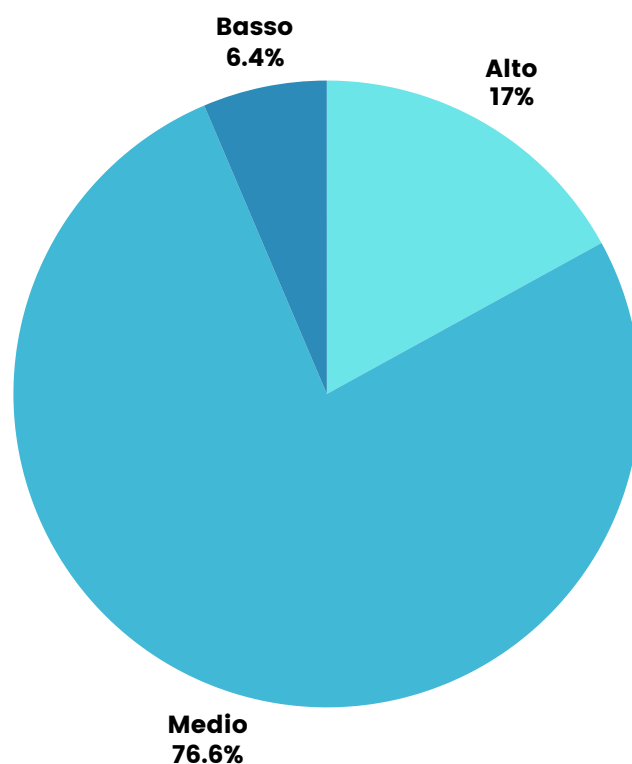
Questo punto esplorerà in dettaglio il livello di digitalizzazione delle cooperative, l'utilizzo di strumenti HR e le aree più digitalizzate, identificando le sfide principali e le opportunità di crescita per il futuro.

LA DIGITALIZZAZIONE NELLE COOPERATIVE

La digitalizzazione rappresenta una delle principali sfide e opportunità per le cooperative italiane.

L'adozione di tecnologie digitali non solo migliora l'efficienza operativa, ma facilita anche la gestione delle risorse umane, la comunicazione interna ed esterna, e l'erogazione dei servizi.

Tuttavia, non tutte le cooperative riescono a cogliere appieno i vantaggi offerti dalla digitalizzazione, spesso a causa di risorse limitate, mancanza di competenze digitali e resistenze culturali. Di seguito i livelli di digitalizzazione secondo i partecipanti:



LA DIGITALIZZAZIONE NELLE COOPERATIVE

L'indagine ha rilevato diversi livelli di digitalizzazione tra le cooperative partecipanti:

Livello alto di digitalizzazione

Il **17%** delle cooperative dichiara di avere un alto livello di digitalizzazione. Queste cooperative utilizzano ampiamente software gestionali, strumenti di comunicazione digitale e piattaforme di project management. La digitalizzazione è integrata nei processi quotidiani, dall'amministrazione alla gestione dei progetti, fino al monitoraggio dei risultati.

Le cooperative con un alto livello di digitalizzazione mostrano una maggiore efficienza operativa, capacità di adattarsi rapidamente ai cambiamenti e offrono opportunità di lavoro più attrattive, soprattutto per i giovani.

Livello medio di digitalizzazione

Il **76%** delle cooperative si colloca in una fascia intermedia, dove sono stati implementati alcuni strumenti digitali, ma non in maniera estesa. La gestione delle risorse umane è spesso supportata da software basici, mentre la comunicazione e la gestione dei progetti vengono ancora gestite in parte manualmente.

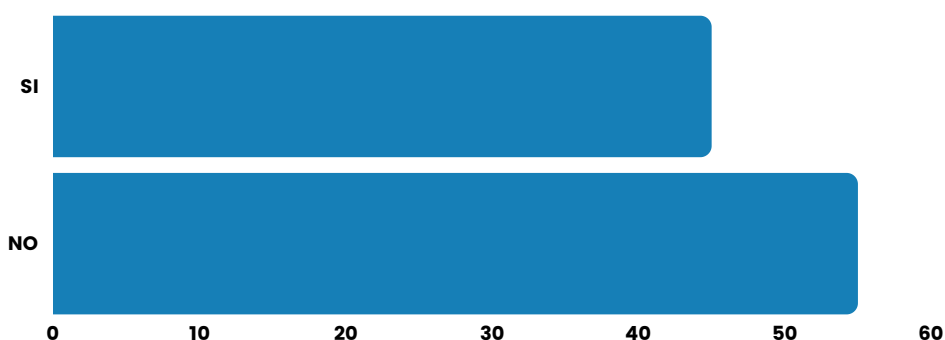
Questo livello di digitalizzazione indica un impegno verso il cambiamento, ma anche una difficoltà a implementare nuove tecnologie su vasta scala, spesso a causa di limitazioni di budget o competenze.

Livello basso di digitalizzazione:

Il restante **6%** delle cooperative dichiara un basso livello di digitalizzazione. In queste organizzazioni, la gestione è ancora prevalentemente cartacea e il ricorso agli strumenti digitali è minimo. Questo può comportare inefficienze operative, difficoltà nella comunicazione e limitate capacità di adattamento alle nuove sfide. Le cooperative con basso livello di digitalizzazione sono spesso realtà più piccole o con risorse limitate, che necessitano di supporto per avviare processi di trasformazione digitale.

UTILIZZO DI STRUMENTI HR

Alla domanda “La vostra Cooperativa utilizza software HR integrati per la selezione e gestione delle risorse umane?” hanno risposto:



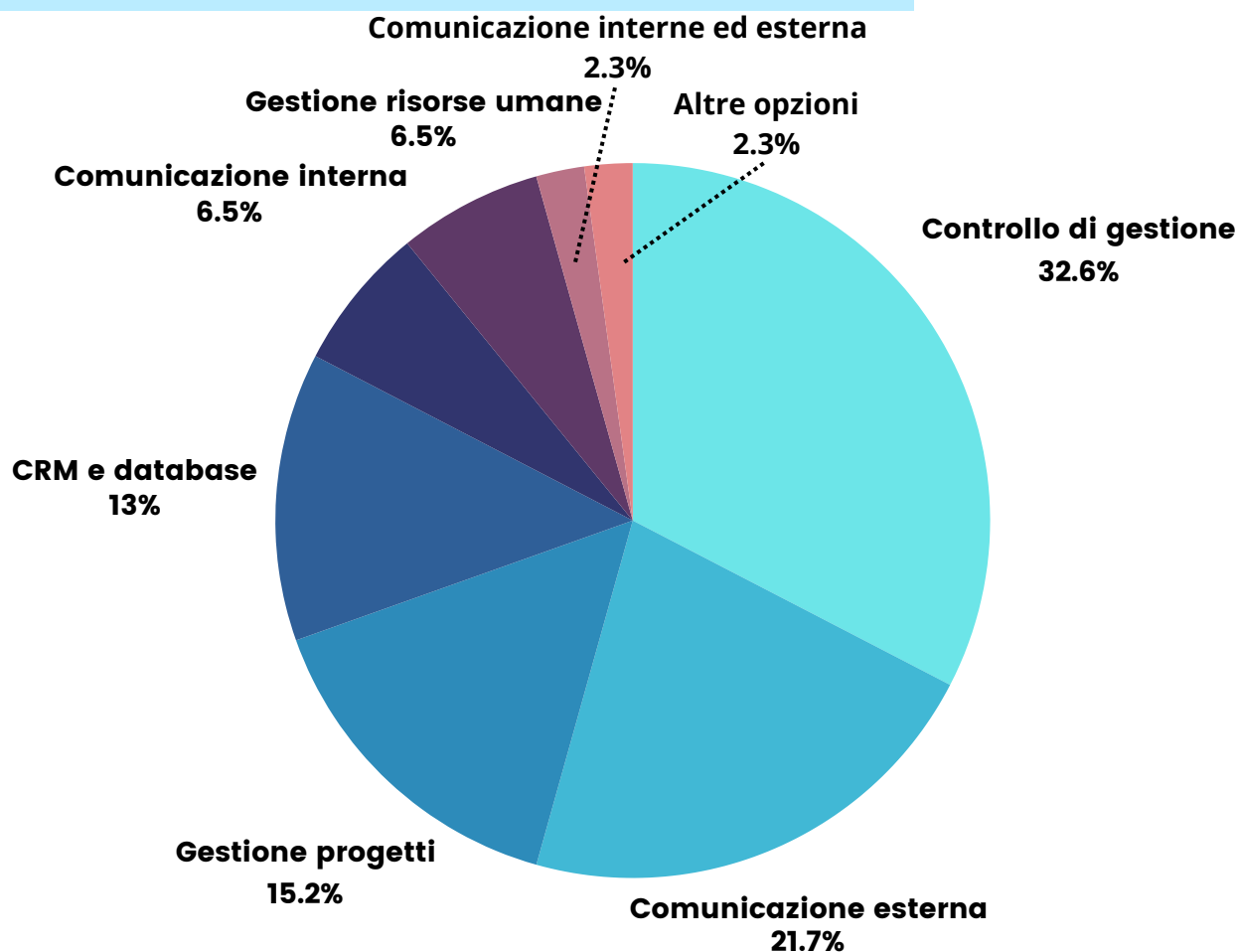
I dati ci dicono più nello specifico che:

il **40%** delle cooperative utilizza software specifici per la gestione HR, come App di noti marchi e altre piattaforme integrate. Questi strumenti facilitano la gestione delle presenze, le pratiche amministrative e il monitoraggio delle performance.

Il **35%** delle cooperative utilizza strumenti digitali solo per alcune funzioni, come la selezione del personale o la gestione delle buste paga, ma non ha ancora integrato pienamente un sistema HR digitale.

Il **25%** delle cooperative non utilizza alcun tipo di software per la gestione delle risorse umane, affidandosi a metodi manuali o semplificati. Questo rappresenta un limite significativo, soprattutto per le cooperative con un numero elevato di dipendenti.

LE AREE INTERNE PIÙ DIGITALIZZATE



Questa analisi mostra che il controllo di gestione e la comunicazione esterna sono le aree più digitalizzate, seguite dalla gestione dei progetti e dall'uso di CRM e database.

Le aree come la comunicazione interna e la gestione delle risorse umane (non solo software di gestione di buste paga ma anche piattaforme digitali per la selezione e il reclutamento, ATS, piattaforme per formazione del personale etc), suggerendo potenziali opportunità di sviluppo per migliorare l'efficienza organizzativa.



RIFLESSIONI E CONCLUSIONI

RISULTATI PRINCIPALI

L'indagine condotta da Job4Good su un ampio campione di 50 cooperative italiane ha messo in evidenza numerosi aspetti cruciali per il settore, dalla gestione delle risorse umane alla digitalizzazione, fino al coinvolgimento dei giovani. Di seguito sono riportati i principali risultati emersi:

Coinvolgimento dei giovani: il numero di giovani (under 35) coinvolti nelle cooperative è ancora limitato. La maggior parte delle cooperative impiega meno di 50 giovani, con una percentuale significativa che ne impiega meno di 10. Questo dato evidenzia la necessità di implementare politiche più incisive per attrarre e trattenere i giovani talenti.

Dinamiche occupazionali: le cooperative affrontano una significativa variabilità nel turnover del personale, con molte che registrano un alto tasso di cessazioni, soprattutto nelle cooperative di medie e grandi dimensioni. Nonostante ciò, si evidenzia un impegno nel mantenere stabile la forza lavoro attraverso nuove assunzioni.

Competenze: le competenze più richieste oggi sono le soft skills, come adattabilità, problem solving e lavoro di squadra. Tuttavia, le competenze digitali e la capacità di gestire l'innovazione saranno sempre più necessarie in futuro, con un crescente mismatch tra domanda e offerta di queste competenze

RISULTATI PRINCIPALI

Digitalizzazione: il livello di digitalizzazione delle cooperative è variabile. Mentre alcune hanno raggiunto un buon grado di automazione e utilizzo di strumenti digitali, molte altre sono ancora in una fase iniziale. Le sfide principali includono la mancanza di risorse finanziarie e competenze specifiche.

Sfide nel reclutamento: la concorrenza del settore privato e le aspettative salariali rappresentano ostacoli significativi nel reclutamento di giovani talenti. La percezione del settore cooperativo come meno attrattivo rispetto al privato limita la capacità delle cooperative di attrarre profili qualificati.

Spesa tecnologica: la maggioranza delle cooperative spende meno di 1.000 € all'anno per software di gestione e selezione HR, indicando un basso livello di investimento tecnologico che potrebbe limitare l'efficienza e la capacità di innovare.

CONSIDERAZIONI PER IL FUTURO

Per affrontare le sfide emerse dall'indagine e promuovere uno sviluppo sostenibile e inclusivo del settore cooperativo, è fondamentale adottare un approccio strategico e innovativo. Di seguito alcune raccomandazioni chiave:

Implementare programmi di formazione continua

Investire in programmi di formazione per sviluppare competenze digitali avanzate e soft skills trasversali. La formazione dovrebbe essere accessibile a tutti i livelli dell'organizzazione e mirare a colmare le lacune tra le competenze disponibili e quelle richieste.

Promuovere politiche di attrazione dei giovani

Creare percorsi di carriera chiari e percorsi di mentoring per i giovani, promuovendo al contempo una cultura organizzativa aperta e inclusiva. Incentivare la partecipazione dei giovani a progetti di innovazione sociale e sostenibilità può aumentare l'attrattività delle cooperative.

Sostenere la digitalizzazione

Accedere a fondi e risorse per implementare soluzioni tecnologiche che migliorino l'efficienza operativa e la gestione delle risorse umane. Promuovere l'uso di strumenti digitali integrati per la gestione dei progetti, la comunicazione interna e il controllo di gestione.

CONSIDERAZIONI PER IL FUTURO

Migliorare le condizioni lavorative e offrire benefit

Offrire condizioni di lavoro flessibili, programmi di wellbeing e benefit attrattivi per migliorare la qualità del lavoro e la soddisfazione dei dipendenti. Questo potrebbe includere smart working, supporto psicologico e iniziative per l'equilibrio tra vita lavorativa e personale.

Rafforzare la collaborazione e il networking

Creare reti di cooperazione tra cooperative, aziende private e enti di formazione per condividere risorse e competenze. Partecipare a progetti europei e internazionali per ampliare le opportunità di sviluppo e innovazione.

Comunicare l'identità e l'impatto Sociale delle Cooperative

Rafforzare l'immagine delle cooperative come attori sociali innovativi, attraverso campagne di comunicazione mirate. Comunicare l'impatto positivo del lavoro cooperativo e le opportunità di crescita e sviluppo personale offerte dal settore.

Non perderti i prossimi aggiornamenti
SEGUICI SUI NOSTRI CANALI



info@job4good.it
www.job4good.it

Osservatorio:

Job **4good**