Al Consorzio Valle del Tevere

Ente capofila Distretto sociosanitario RM 4.4

CV Aziendale

Premessa

La nostra Società nasce sulla base delle esperienze professionali del suo fondatore Alessandro Ciglieri.

Dopo la Laurea in Economia e Commercio presso l'Università di Genova, e alcune prime esperienze professionali nel campo dei servizi alla persona e nel turismo, svolge attività di formatore per alcune Agenzie liguri (Enaip Liguria, Isforcoop, etc).

Dal 1997 al 2000, assume l'incarico di responsabile della formazione e sviluppo delle risorse umane del tour operator "I Viaggi del Ventaglio", con il compito di pianificare e organizzare l'aggiornamento professionale di oltre 10 mila operatori di varie nazionalità impiegati in Italia e oltre 20 paesi stranieri.

Negli anni 2000 e 2001, è Dirigente presso la società genovese Kuoni Gastaldi Tour con il compito di sviluppare forme innovative di prodotto turistico.

Da fine 2001 al febbraio 2014, è Dirigente presso INPDAP (poi INPS) con l'incarico di gestire i servizi sociali in favore di dipendenti e pensionati pubblici. Il ruolo prevedeva l'ideazione, la progettazione e realizzazione di interventi e prestazioni sociali innovative, l'aggiornamento e la formazione degli operatori a livello nazionale; tra le varie attività ideate e realizzate vi è il progetto Home Care Premium in favore di oltre 30 mila anziani non auto sufficienti a livello nazionale.

Nel 2014 fonda la propria Società omonima (Alessandro Ciglieri Srls) che, dal gennaio 2025, assume la denominazione Ciglieri Srl (anche alla luce della crescita e della definitiva "spersonalizzazione" rispetto al suo fondatore.

La nostra Società si occupa, in primis, di supporto amministrativo, gestionale, progettuale, attuativo, operativo e finanziario alle Pubbliche amministrazioni per l'attuazione degli interventi sociali e sociosanitari.

All'oggi, assistiamo e supportiamo, con livelli di coinvolgimento "più o meno intensi" oltre 30 Ambiti territoriali sociali (anche mono comunali) a livello nazionale, con maggior presenza nelle Regioni Marche, Abruzzo, Lazio, Sardegna e Campania

Il nostro supporto si avvia con la predisposizione dei Piani di zona, le attività di "found raising di risorse pubbliche di natura comunitaria, nazionale e regionale, di natura privata, la loro programmazione contabile e finanziaria, il supporto legale e amministrativo alle procedure di gara, di accreditamento, di co-progettazione, la cura delle procedure in favore degli utenti, il supporto per la gestione delle singole aree di intervento, le attività di monitoraggio e di rendicontazione sulle varie piattaforme nazionali, etc.

Di fatto, la nostra Società ha sviluppato un significativo know how nel management dei servizi sociali. Impieghiamo oltre 40 "esperti" presso i medesimi Udp.

Dal 2015 siamo Agenzia formativa accreditata presso il CNOAS per il riconoscimento dei crediti formativi professionali in favore degli assistenti sociali.

In questi 10 anni di attività formativa abbiamo realizzato un significativo numero di percorsi di formazione e di aggiornamento professionale (in primis, in favore delle medesime Amministrazioni in cui eroghiamo supporto).

Ciò che ci evidenzia come agenzia formativa "anomala" sono alcune aspetti caratterizzanti:

- l'analisi del fabbisogno formativo si sviluppa in modo endogeno durante le attività di supporto (ad esempio, la creazione di un nuovo fondo nazionale, la definizione di un nuovo LEPS, una nuova misura, un sistema di monitoraggio e rendicontazione); rileviamo l'immediatezza del "gap" professionale e procediamo con la creazione e la erogazione del percorso formativo. In molti casi abbiamo l'opportunità di anticipare il fabbisogno formativo (ne sia da esempio, l'attuazione della legge di riforma della disabilità con la progettazione dei Percorsi di vita individuali, personalizzati e partecipati e il budget di progetto – i nostri primi corsi sono datati maggio 2024 (possibili aree di intervento formativo per le prossime annualità saranno senza dubbio l'attuazione del Piano regionale, i nuovi LEPS, la riorganizzazione dei sistemi di governance, la riforma della disabilità, etc);
- portiamo in aula ciò che facciamo, non teorie ma modelli analizzati, sperimentati, sviluppati, innovati sul "campo" anche attraverso il costante confronto, la rilevazione delle buone pratiche a livello comunitario, nazionale, regionale e locale. Il nostro operare su più regioni, in Ambiti differentemente strutturati, ci permette un costante scambio e sviluppo innovativo di modelli;
- il nostro modello di formazione e aggiornamento professionale si fonda su due principi: "fare" ovvero le nostre aule diventano laboratori che realizzano le attività oggetto del confronto – "valorizzare" ovvero rendere contenuto didattico il know how dei medesimi discenti. Spesso non fungiamo da "formatori" ma da "mediatori" professionali.

Lo stile che abbiamo sviluppato nel corso degli anni ci ha permesso di essere riconosciuti come una efficace "agenzia anomala" a cui sono state affidate specifiche sfide istituzionali; a titolo esemplificativo, siamo consulenti della Regione Sardegna per lo sviluppo e la diffusione della misura di contrasto alla povertà denominata REIS che prevede il coinvolgimento di oltre 400 operatori territoriali, abbiamo collaborato con la Provincia autonoma di Trento per lo sviluppo dei modelli di integrazione tra servizi sociali, sanitari e delle politiche del lavoro, siamo "formatori" Caritas Italiana in favore delle loro strutture territoriali.

Siamo stati coinvolti per l'attuazione della misura PON Rebuilding nelle Regioni Lazio, Marche, Sardegna.

Con l'introduzione del nuovo LEPS dedicato alla Supervisione degli operatori sociali, la nostra Società ha esteso la propria attività.

All'oggi, per i servizi di supervisione, operiamo presso 44 Enti nelle Regioni Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Liguria, Marche, Abruzzo, Lazio, Campania, Puglia e Sardegna. Impieghiamo 80 supervisori esperti, eroghiamo circa 1.200 ore di supervisione al mese a valere su PNRR 1.1.4 e FNPS delle varie annualità.

Tutte le attività sono state accreditate dai competenti CROAS.

In allegato Elenco di dettaglio come richiesto dall'Avviso

Di seguito, i percorsi oggetto di accreditamento

52152	CNOAS	Percorsi di supervisione per gruppi di assistenti sociali
52220	CNOAS	Percorso di supervisione di tipo organizzativo rivolta alle équipe interprofessionali
56428	CNOAS	Percorso di supervisione di tipo organizzativo rivolta alle équipe interprofessionali
56429	CNOAS	Percorso di supervisione mono professionale individuale per assistenti sociali
56427	CNOAS	Percorso di supervisione mono professionale per gruppi di assistenti sociali
52202	CNOAS	Supervisione organizzativa di équipe multiprofessionale
53729	Lazio	Percorsi di supervisione per gruppi di assistenti sociali
101880	CNOAS	10 Gocce di Burn In
103053	Abruzzo	Percorso di supervisione di mono professionale
103054	Abruzzo	Percorso di supervisione individuale
104641	Abruzzo	Percorso di supervisione individuale per assistenti sociali
102952	Abruzzo	Percorso di supervisione individuale per gruppi di assistenti sociali
102948	Abruzzo	Percorso di supervisione mono professionale per gruppi di assistenti sociali
104159	Abruzzo	Percorso di supervisione mono professionale per gruppi di assistenti sociali
102953	Abruzzo	Percorso di supervisione multi professionale
103804	Abruzzo	Supervisione multidisciplinare
103786	Abruzzo	Supervisione mono professionale
103787	Abruzzo	Supervisione mono professionale
102905	Campania	Percorso di supervisione di equipe multidisciplinare
103092	Campania	Percorso di supervisione individuale
103088	Campania	Percorso di supervisione mono professionale
103142	Friuli Venezia Giulia	Percorso di supervisione di equipe multidisciplinare
103336	Friuli Venezia Giulia	Percorso di supervisione individuale
102941	Friuli Venezia Giulia	Percorso di supervisione individuale per gruppi di assistenti sociali
103456	Friuli Venezia Giulia	Percorso di supervisione mono professionale
102936	Friuli Venezia Giulia	Percorso di supervisione monoprofessionale per gruppi di assistenti sociali
102937	Friuli Venezia Giulia	Percorso di supervisione multi professionale
102910	Lazio	Percorso di supervisione di equipe multidisciplinare
104472	Lazio	Percorso di supervisione di equipe multidisciplinare
103326	Lazio	Percorso di supervisione di gruppo mono professionale assistenti sociali
103810	Lazio	Percorso di supervisione individuale
103825	Lazio	Percorso di supervisione individuale
103809	Lazio	Percorso di supervisione mono professionale
103821	Lazio	Percorso di supervisione mono professionale
104471	Lazio	Percorso di supervisione mono professionale
103338	Lazio	Percorso di supervisione monoprofessionale individuale assistenti sociali
103296	Lazio	Percorso di supervisione organizzativa di equipe multiprofessionale
103198	Lazio	Percorso supervisione monoprofessionale per gruppi di assistenti sociali
103829	Lazio	supervisione individuale consorzio valle del tevere e distretto roma 4.3
103707	Lazio	supervisione mono professionale consorzio valle del tevere e distretto roma 4.3

Ciglieri Srl
Via Varsavia, 10 - 00142 Roma
tel. 06 69330542
email info@ciglieri.it
PEC ciglieri.srl@pec.ciglieri.it
CF e Partita Iva 12804471006
Numero REA RM1402024
UNI
Certitalia Sistema di Gestione certificato UNI/PdR 125:2022

104063	Lazio	supervisione multiprofessionale consorzio valle del tevere e distretto roma 4.3
103101	Liguria	Percorso di supervisione di equipe multidisciplinare
104651	Liguria	Percorso di supervisione individuale
102891	Liguria	Percorso di supervisione individuale per assistenti sociali
102709	Liguria	Percorso di supervisione individuale per gruppi di assistenti sociali
104645	Liguria	Percorso di supervisione mono professionale
102887	Liguria	Percorso di supervisione monoprofessionale per gruppi di assistenti sociali
102889	Liguria	Percorso di supervisione monoprofessionale per gruppi di assistenti sociali
102893	Liguria	Percorso di supervisione multi professionale
103241	Lombardia	Percorso di supervisione di equipe multidisciplinare
103238	Lombardia	Percorso di supervisione individuale
102921	Lombardia	Percorso di supervisione individuale per assistenti sociali
102939	Lombardia	Percorso di supervisione individuale per gruppi di assistenti sociali
103240	Lombardia	Percorso di supervisione mono professionale
102861	Lombardia	Percorso di supervisione mono professionale per gruppi di assistenti sociali
102923	Lombardia	Percorso di supervisione mono professionale per gruppi di assistenti sociali
102924	Lombardia	Percorso di supervisione multiprofessionale
102920	Puglia	Percorso di supervisione individuale per assistenti sociali
102917	Puglia	Percorso di supervisione mono professionale per gruppi di assistenti sociali
102918	Puglia	Percorso di supervisione multiprofessionale
103428	Sardegna	Percorso di supervisione individuale
103820	Sardegna	percorso di supervisione individuale
103830	Sardegna	percorso di supervisione individuale
103833	Sardegna	percorso di supervisione individuale
103849	Sardegna	percorso di supervisione individuale
103412	Sardegna	Percorso di Supervisione individuale per Assistenti Sociali
103826	Sardegna	percorso di supervisione individuale per assistenti sociali
103815	Sardegna	percorso di supervisione mono professionale per assistenti sociali
103425	Sardegna	Percorso di supervisione mono professionale
103817	Sardegna	percorso di supervisione mono professionale
103828	Sardegna	percorso di supervisione mono professionale
103832	Sardegna	percorso di supervisione mono professionale
103848	Sardegna	percorso di supervisione mono professionale
103408	Sardegna	Percorso di Supervisione mono professionale per Assistenti Sociali
103827	Sardegna	percorso di supervisione multi professionale per assistenti sociali
103421	Sardegna	Percorso di Supervisione multi professionale per Assistenti Sociali e operatori sociali
103413	Sardegna	Percorso di supervisione multidisciplinare
103823	Sardegna	percorso di supervisione multiprofessionale
103246	Veneto	Percorso di supervisione di equipe multidisciplinare
103291	Veneto	Percorso di supervisione individuale
102940	Veneto	Percorso di supervisione individuale per gruppi di assistenti sociali
103289	Veneto	Percorso di supervisione mono professionale
102926	Veneto	Percorso di supervisione monoprofessionale per gruppi di assistenti sociali
102927	Veneto	Percorso di supervisione multi professionale

Ciglieri Srl
Via Varsavia, 10 - 00142 Roma
tel. 06 69330542
email info@ciglieri.it
PEC ciglieri.srl@pec.ciglieri.it
CF e Partita Iva 12804471006
Numero REA RM1402024
UNI ORGANIZZAZIONI
Certitalia Sistema di Gestione certificato UNI/PdR 125:2022

In tema di supervisione, oltre a tutte le attività "ordinarie", di cui la descrizione metodologica nelle pagine successive, abbiamo organizzato un percorso "aggiuntivo", da remoto, in favore di tutti i partecipanti alle attività commissionate alla nostra Società.

Il percorso denominato "10 Gocce di burn in" è dedicato a temi innovativi di supervisione rilevati durante i percorsi ordinari e sviluppati da alcuni nostri supervisori esperti (in allegato, programma locandina delle due edizioni).

La Formazione e la supervisione sono … dal nostro punto di vista, devono promuovere consapevolezze, rafforzando la professionalità e preservando il benessere degli operatori, consolidando, raffinando e incrementando le competenze tecniche e metodologiche, rendendo i professionisti capaci di porsi in posizione meta rispetto a sé stessi, al saper essere e saper fare, nella cornice della propria realtà operativa e nella costruzione del processo di aiuto.

Percorsi che si muovono tra accuratezza, *expertise* mono professionale e/o multidisciplinare, in una dimensione che abbraccia la complessità dell'agire professionale, tra i diversi mandati, i modelli, l'etica professionale e la deontologia e che ha come punto di approdo il garantire elevati standard di qualità dei servizi nella *mission* propria di ciascuna figura professionale coinvolta. Le forme di supervisione inglobano dinamiche comuni, ma al contempo differenti, del lavoro su sé stessi, con gli altri professionisti e con i destinatari dei servizi, e non possono prescindere dal contesto del servizio, dell'organizzazione di appartenenza, dal territorio, con i suoi bisogni e le sue risorse, e dal carico di lavoro sempre più richiedente.

L'implementazione del "progetto" vuole essere momento di partecipazione e co-costruzione, tra tutti gli operatori formati e supervisionati ed i formatori e i supervisori, uno spazio e un tempo di incontro che si fonda sulla relazione feconda e generosa, in grado di generare un processo realmente partecipato, condiviso e soprattutto fruttuoso.

Crediamo nell'importanza della condivisione e della co-costruzione dei progetti insieme ai destinatari degli stessi, generatrice e moltiplicatrice di valori, per questo abbiamo sperimentato negli anni processi di formazione e supervisione che prendono avvio già in una fase precoce, quella della presentazione del disegno progettuale. Iniziando da un'introduzione sulla formazione e sulla supervisione con i suoi possibili approcci, analizzando le singole aspettative, l'avvio del percorso si configura come scioglimento dei nodi rappresentati dagli interrogativi, dai dubbi e altresì dalle eventuali preoccupazioni, affinché la formazione e la supervisione siano "cucite su misura" rispetto agli obiettivi e le aspettative degli operatori e dell'Organizzazione entro la quale si sviluppa. Il momento introduttivo ha anche l'obiettivo di qualificarsi come uno spazio che accresce la motivazione e destruttura percorsi "preconfezionati", rinforzando la partecipazione attraverso la promozione del percorso come spazio-tempo e diritto-dovere professionale da valorizzare; è un momento che consente rassicurazioni sul rispetto della riservatezza, chiarificazioni e apprendimento su che cosa è la supervisione, i contenuti della stessa e i modelli possibili. Per un approccio partecipato, ma anche al fine di contrastare eventuali rinunce, agganciando fin dal principio gli operatori attraverso un metodo che li vede protagonisti già a partire dalla strutturazione del percorso.

FASI DELLE NOSTRE MODALITA' PROGETTUALI

Tali fasi, pur avendo una precisa scansione cronologica, potranno talvolta sovrapporsi, come ad esempio la Fase 4, che necessariamente sarà contestuale alla Fase 3: FASE 1. Accordi propedeutici e presentazione del progetto, FASE 2. Rilevazione dei bisogni e delle aspettative dei destinatari e misurazione del rischio di burn-out, FASE 3. Implementazione del Progetto (FASE 4. Monitoraggio in itinere del progetto, FASE 5. Rilevazione del dato qualitativo percepito finale e FASE 6. Valutazione conclusiva.

Fase 1. Accordi propedeutici e presentazione del progetto: Definiti gli accordi contrattuali, più di natura amministrativa, si andrà a concordare con la Direzione la definizione del percorso.

Il primo step è rappresentato dalla costituzione dei gruppi di lavoro e a seguire dalla scelta del relativo formatore/supervisore che accompagnerà il gruppo in questo tempo-spazio di meta-riflessione.

Non si tratta di una scelta banale, perché dalla migliore suddivisione e quindi associazione dei membri dei gruppi, sotto la guida del formatore/supervisore più adeguato e "*skillato*" per quello specifico gruppo, dipende l'esito dei risultati. Sarà questo altresì il momento nel quale verranno stabiliti i rispettivi calendari, attinenti alle tipologie di attività, secondo la cadenza ritenuta più congrua alle esigenze dei partecipanti e dell'Organizzazione. Una volta definiti questi aspetti, unitamente alla metodologia che il Committente intenderà adottare – meglio declinata nel prosieguo "Implementazione" – potrà essere prevista, e in realtà caldeggiata, una riunione in plenaria che vedrà protagonisti tutti gli operatori che beneficeranno delle azioni progettuali, in presenza della/e Direzione/i e dei referenti della nostra Società, oltre a tutti i Supervisori.

Questa rappresenterà un'importante occasione per presentare il progetto ai destinatari, gli obiettivi, le fasi e la strutturazione. Nella stessa sede verranno accolte domande, dubbi e perplessità di ciascuno rispetto al percorso, che potranno – a seconda dei temi – trovare risposte fornite eventualmente direttamente dai supervisori, che si saranno presentati in apertura di plenaria. La plenaria costituisce un prezioso momento di aggancio, un momento di co-costruzione del percorso, di condivisione degli obiettivi e dei metodi, che auspicabilmente fungerà da rinforzo rispetto all'adesione al progetto da parte dei destinatari. Prima ancora di presentare il progetto, sarebbe interessante poter somministrare ai partecipanti un breve questionario semi-strutturato, strumento utile alla rilevazione di bisogni e aspettative (*vedi infra*). Questa scelta metodologica nasce dal fatto che la presentazione potrebbe in qualche modo inficiare i risultati, andando già a sciogliere dubbi. Riteniamo per questo motivo che il percorso prenda vita già dalla plenaria, proprio per questa sua caratteristica di voler creare significati, legami, ponti e sintonie sui quali poi verranno costruiti i percorsi. Questa fase pertanto va in stretta continuità con la successiva, soprattutto relativamente alla rilevazione di cui sopra e *infra*.

Fase 2. Rilevazione dei bisogni e delle aspettative dei beneficiari e misurazione del rischio di burn-out (in caso di supervisione):

RILEVAZIONE DELLE ASPETTATIVE E DEI BISOGNI DEGLI OPERATORI: La Supervisione professionale non ha ancora assunto nel Servizio sociale una connotazione definita in modo chiaro ed univoco nelle rappresentazioni degli operatori. Questo perché non può ancora vantare una tradizione derivante da linee guida, che solo in anni recenti ci sono state presentate. Questa condizione di discrezionalità ha fatto sì che nel corso degli ultimi decenni si assistesse ad interventi e cicli supervisivi estremamente differenziati, sia in relazione alla figura del supervisore, sia agli obiettivi della stessa, nonché alla metodologia utilizzata, oltre alla criticità rappresentata spesso dalla frammentazione degli interventi che non ha consentito di valorizzare il consolidamento di esperienze e la continuità. In questo quadro così frammentato e spesso confuso riteniamo importante rilevare quali siano le rappresentazioni della Supervisione tra gli operatori e quali le aspettative soggettive. Questa restituzione ci consente di comprendere meglio in quale quadro andiamo a lavorare. L'analisi qualitativa delle rilevazioni avverrebbe all'inizio del processo, prima ancora di presentare il progetto, per consentire di acquisire un dato puro, senza alcuna suggestione. Lo strumento utilizzato è un breve questionario semi-strutturato a risposta aperta e/o guidata.

Al termine del percorso, verrà somministrato un questionario speculare al fine di valutare se e in che misura sono state corrisposte le aspettative e quali siano le rappresentazioni della Supervisione alla luce della conclusione di un ciclo supervisivo strutturato, nonché quanti e quali i bisogni che hanno o non hanno trovato risposta.

MONITORAGGIO DEL RISCHIO DI BURN-OUT TRA GLI OPERATORI: Al fine di rilevare l'efficacia del percorso, sarà cura di ogni supervisore somministrare agli operatori un test in forma anonima di autovalutazione dello stato di burn-out, che è in grado di misurare lo stato psicologico ed emotivo dei professionisti rispetto ad una eventuale condizione di malessere lavoro-correlato.

Si tratta di uno strumento già sperimentato nei percorsi supervisivi attivati dalla nostra Azienda, che vuole essere anche un momento di autoriflessione rispetto al proprio sentire nell'ambito lavorativo, proponendosi altresì come suggestione per nuove prospettive di lavoro su di sé. La rilevazione avverrà in tre distinti momenti: ad inizio percorso, a metà e al termine del ciclo di incontri. La raccolta dei dati rilevati nelle tre fasi consentirà l'elaborazione di *tre distinti report* che confluiranno in una *"Relazione finale di valutazione dell'efficacia del progetto"* che verrà messa a disposizione della Direzione.

Fase 3. Implementazione del Progetto costituisce il cuore del percorso, ovvero l'attività di supervisione vera e propria delle tre tipologie A1, A2 e A3, che di seguito andiamo a descrivere. Ad ogni incontro il supervisore rileverà le presenze tramite il foglio firme che verrà predisposto e registrerà in tempo reale la partecipazione dei membri sul sito del CNOAS per l'acquisizione dei relativi crediti formativi. Il monitoraggio della singola attività si farà mensilmente attraverso gli strumenti predisposti e la modulistica utilizzata dall'azienda anche in altri progetti di supervisione professionale, ma comunque concordati.

3.1 Supervisione mono professionale A1 La supervisione mono professionale rappresenta un momento di riflessione orientata alla costruzione di valore, equilibrio e potenziamento del saper essere e saper fare, del Sé professionale, del senso di appartenenza, dell'esame critico e auto-valutativo, si consolidano saperi, consapevolezze, motivazione e dedizione. Tutto questo grazie alla presa d'atto della pluralità dei percorsi e metodi possibili in risposta ai problemi/bisogni delle persone in carico, delle funzioni/ruoli specifici per area, servizio, intervento nella e con la rete, dell'agire nella trifocalità del servizio sociale, della riscoperta del valore *dell'empowerment* professionale. Aspetti centrali che frequentemente vengono affrontati nei momenti di supervisione riguardano: 1) Aspetti metodologici: metodologia, procedure, tecniche e strumenti, linee guida, documentazione di settore, aspetti normativi, sistematizzazione e integrazione delle conoscenze e delle informazioni, intese anche come raccolta dati, di saperi, esperienze e ricerca, 2) Aspetti etici e deontologici: lavoro sui casi, di gruppo e di comunità, aspetti valoriali, problemi e dilemmi etici e di condotta professionale, 3)Aspetti organizzativi: l'impostazione del servizio, la definizione dei ruoli e dei compiti, l'accessibilità del servizio, l'ottimizzazione delle risorse e la gestione dei carichi di lavoro, le nuove progettazioni, la partecipazione attiva tra comunicazione, relazione e processo di collaborazione nella riflessione condivisa, la digitalizzazione dei processi di lavoro; il monitoraggio e la valutazione; formulare, potenziare percorsi di lavoro condivisi, 4)Aspetti relativi alle emozioni e ai vissuti: sostenere la rielaborazione, la gestione positiva delle emozioni, accompagnare alla costruzione di analisi delle pratiche professionali con approccio riflessivo trasformativo per contrastare i sensi di inadeguatezza, equilibrare la tendenza al fare e alla risposta automatica, rispetto alla concretezza dei bisogni, sostenendo l'apprendimento di competenze riflessive per aumentare il senso di efficacia e di appartenenza all'Organizzazione e alla comunità professionale.

La metodologia che vorremmo proporre è quella di costituire i gruppi per area di intervento come indicate negli atti di gara. Ma è altresì possibile procedere formando gruppi con membri eterogenei rispetto all'Area di intervento professionale. Suggeriamo gruppi costituiti da non meno di 8 e non più di 15 membri, per consentire un valido confronto che diventi davvero generatore di ricchezze. Le sessioni di supervisione mono professionale saranno di minimo tre ore ciascuna ed avranno una cadenza preferibilmente mensile. (Anche questo aspetto si definirà negli accordi preliminari). L'incontro di supervisione potrà prevedere la redazione da parte di un membro a turno di un breve verbale nel quale verranno annotati i punti salienti emersi durante la sessione, che verrà distribuito ai membri nell'incontro successivo, affinché possa costituire il punto di partenza della nuova sessione, stimolare la cristallizzazione delle risultanze derivanti dalle pratiche riflessive e costituire un pratico strumento di memoria degli incontri, che si susseguono in una sorta di *fil rouge*. Riteniamo che questa metodologia, detta anche del "Diario di Bordo" possa essere lasciata alla discrezionalità dell'Organizzazione *in primis*, del gruppo e, in ultima analisi, del supervisore. Questo perché si tratta solo di una delle metodologie possibili.

3.2 Supervisione individuale A2 La supervisione di tipo A2 si caratterizza per essere un momento estremamente intimo, nel quale il supervisionato si può sentire maggiormente libero di trattare temi che non può o non vuole condividere con il gruppo. Questa dimensione di maggiore intimità consente di dare ampio spazio alle tematiche che nel paragrafo precedente sono state declinate al punto **4.**, e che di seguito riportiamo testualmente. *Aspetti relativi alle emozioni e ai vissuti*: sostenere la rielaborazione, la gestione positiva delle emozioni, accompagnare alla costruzione di analisi delle pratiche professionali con approccio riflessivo trasformativo per contrastare i sensi di inadeguatezza, equilibrare la tendenza al fare e alla risposta automatica rispetto alla concretezza dei bisogni, sostenendo l'apprendimento di competenze riflessive per aumentare il senso di efficacia e di appartenenza all'Organizzazione e alla comunità professionale. Ciò non significa ovviamente che la supervisione A2 non possa essere sede di trattazione di casi o altri aspetti e dimensioni delle pratiche professionali, ma si vuole solamente sottolineare che è spazio privilegiato per rielaborare vissuti intimi. Verrà messo a disposizione un calendario condiviso, attraverso il quale i professionisti potranno liberamente prenotarsi per usufruire di un incontro di supervisione individuale. Sulla base del nostro *knowhow*, consiglieremmo di prestrutturare un calendario di massima in cui tutti gli operatori abbiano almeno uno *slot* prenotato nell'arco del ciclo supervisivo affinché possa essere consentito loro di sperimentare questa metodologia almeno una volta. Sarà inoltre possibile sperimentare sessioni con diversi supervisori, in questa tipologia di supervisione, affinché ciascuno possa trovare il *feeling* più aderente al proprio sentire.

Per la supervisione individuale proponiamo il nostro modello innovativo fondato sulla libera scelta del supervisionato rispetto ad un Albo di supervisori qualificati (si veda allegato Albo).

3.3 Supervisione organizzativa di équipe A3 L'attività si focalizzerà, rispetto l'interdisciplinarietà dei professionisti, del ruolo, delle funzioni e dei confini dell'azione professionale, sulla co-costruzione tramite l'analisi congiunta e sulla co-responsabilità delle singole parti nel processo di aiuto tra complessità, dubbi, sfide, nuovi approcci, strategie e prospettive di rielaborazione d'intervento comune, attraverso temi/obiettivi che il gruppo si darà per potenziare le modalità di funzionamento dell'equipe, affinchè i singoli saperi convergano in un unico obiettivo in modo fluido e condiviso tramite il riconoscimento professionale reciproco. L'attività si propone come sostegno nel consolidare la valorizzazione del lavoro in rete e con la rete e dei ruoli e funzioni tra dimensioni e appartenenze organizzative/gruppi differenti, al fine di stimolare e potenziare la realizzazione di strumenti e rinforzare modalità di collaborazione partecipate attive e condivise tra i professionisti dell'area/servizi e del territorio come processi efficienti, prassi da consolidare o

implementare, nel rispetto della cultura organizzativa e le competenze, valori e confini professionali di cui sono portatrici tutte le figure professionali coinvolte. L'attività garantirà il coinvolgimento dei gruppi di équipe da costituire, come definito nel Capitolato, realizzando almeno 6 incontri annui con cadenza mensile, della durata di almeno 2 ore ciascuno e comunque negoziabili e rimodulabili durante la fase n.1, nel rispetto delle ore contrattualizzate.

Fase 4. Monitoraggio in itinere del progetto Questa fase è cruciale per il buon andamento del progetto. Consente infatti di verificarne l'efficacia, ma anche l'architettura, l'articolazione e la metodologia, attraverso semplici strumenti di rilevazione, come i questionari, che potranno essere strutturati e non, o semi-strutturati. Attraverso questi strumenti si andrà ad indagare dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (a seconda del tipo di questionario utilizzato) le impressioni dei supervisionati rispetto alla qualità, alle modalità o alla strutturazione degli interventi supervisivi. Fondamentale sarà in questa fase, la seconda rilevazione del livello di rischio di burn-out negli operatori. A seguito della rilevazione *in itinere* dei dati, questi verranno a stretto giro confrontati con quelli di partenza, al fine di consentire eventuali aggiustamenti in corso d'opera qualora i risultati ottenuti non siano rispondenti a quelli attesi.

Insieme alla Committenza si potrà valutare se tale analisi potrà essere ulteriormente declinata suddividendola per gruppi, in particolare nel caso in cui si decidesse che i gruppi debbano essere formati per aree di intervento. Questo consentirebbe anche di valutare il "peso" delle diverse aree in termini di impatto sugli operatori, consentendo alla Direzione eventuali successive valutazioni di ordine funzionale-organizzativo. La somministrazione dei questionari in forma anonima, di norma avviene per il tramite dei supervisori, ma può essere prevista anche una modalità telematica che possa garantire altresì l'anonimato.

Fase 5. Rilevazione del dato qualitativo percepito finale e misurazione del rischio di burn-out di fine percorso Questa quinta fase si presenta al termine del percorso supervisivo e si struttura come la precedente. Cambiano gli obiettivi, in quanto ci troviamo nel momento in cui si tirano le fila e si valuta l'intero percorso, sia in termini di qualità delle azioni progettuali, sia in termini di efficacia, grazie agli strumenti del test di autovalutazione del rischio di burn-out e della rilevazione delle aspettative, entrambi da mettere a confronto con i dati rilevati ad inizio percorso ed *in itinere* .

Fase 6. Valutazione finale A seguito delle rilevazioni effettuate, di cui al punto precedente, verrà svolta un'accurata analisi dei dati che sia in grado di restituire una fotografia dell'andamento del progetto di supervisione, per ogni sua tipologia, e dei risultati ottenuti rispetto alla prevenzione del burn-out. Il frutto dell'analisi dei dati emersi dai questionari, così come la parte descrittiva del progetto, con la narrazione della sua implementazione, andrà a costituire il nucleo del documento finale *"Relazione finale di valutazione dell'efficacia del progetto"*. Riteniamo che la restituzione di un documento che costituisce la biografia delle azioni progettuali e soprattutto ne valuti l'efficacia, rappresenti quanto di più tangibile per la Committenza, insieme ovviamente ai risultati "respirabili" in termini di sostegno agli operatori, miglioramento del clima, rinforzo della professionalità e, in ultima analisi, aumento della qualità dei servizi resi alla cittadinanza, che non solo riteniamo auspicabili, ma crediamo siano fortemente realizzabili grazie all'impegno che verrà profuso da parte di tutti gli attori di questo progetto. Inoltre, questo tipo di valutazione è irrinunciabile per la nostra organizzazione, in quanto momento di auto analisi che ci consente di tendere sempre verso l'eccellenza ed essere costantemente proiettati al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi ai nostri Partner, nell'ambito di un circolo virtuoso che si auto alimenta.

La nostra Società ha fondato le proprie attività di supporto anche con l'attenzione alle fasi di promozione e diffusione degli interventi organizzati dalle singole Amministrazioni pubbliche.

Ogni evento, iniziativa, anche formativa e di supervisione ha previsto la produzione di materiale promozionale, informativo e divulgativo.

Sia in formato tradizionale cartaceo che digitale.

La nostra organizzazione è agevolata dal fatto che cura numerosi social media e siti internet degli ATS assistiti.

Promuove e gestisce l'app informativa WiKiWelfare per la promozione e diffusione di ogni opportunità "sociale" in favore di operatori e utenti.



La nostra Società ha uno specifico settore "comunicazione" formato da una responsabile coordinatrice, un social media manager, una grafica, un copy che lavorano esclusivamente per la produzione di strumenti informativi e divulgativi.

Penne, block notes, sacche, borracce", magliette, spillette, etc come già sperimentato con successo per altri percorsi similari.

Circa la rete di supervisori (all'oggi, 80 professionisti) è stata animata attraverso la partecipazione diretta della nostra Società all'interno dei percorsi accademici di supervisione, con un reclutamento diretto delle professionalità.

Il costante coinvolgimento, l'attivazione di momenti di confronto, i pagamenti dei compensi "immediati e certi" ha permesso una costante crescita qualitativa e quantitativa della rete dei professionisti.

Tutti in nostri professionisti, formatori e supervisori sono "classificati" per titolo professionale, esperienze tematiche, disponibilità territoriali.

Il data base, all'oggi, è alimentato da quasi 100 professionisti.

Si veda ad esempio, la "classificazione" introdotta nell'albo della supervisione individuale mono professionale.

Alessandro
Ciglieri
26.08.2026
08:52:20
GMT+02:00