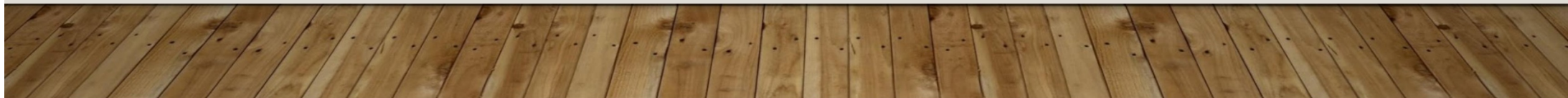


***IL RUOLO DELL'INNOVAZIONE DIGITALE NEL
CAMBIAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI DI
VOLONTARIATO:
IL CASO DEL DONO DEL SANGUE IN VENETO***

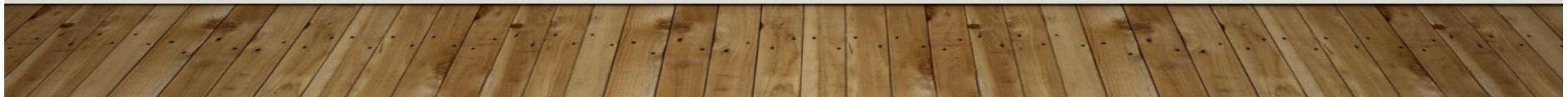
Roberto Paladini

Ricercatore indipendente



IPOTESI DI RICERCA

LA RICERCA INTENDE INDAGARE COME LE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE STANNO AFFRONTANDO LA TRANSIZIONE DIGITALE, PARTENDO DALLA COMPrensIONE DELLE MODALITÀ CON CUI I VOLONTARI (GRUPPO DIRIGENTE) DI TALI ENTI SI SONO ATTREZZATI PER GESTIRE QUESTO CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO.



BACKGROUND E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ICT

Neoistituzionalismo

Case study (Yin, 2014)

Metodo induttivo

METODOLOGIA

Analisi desk su dati quantitativi (internet social network, bilanci sociali, etc.)

Approfondimenti tramite:

- questionari
- Interviste semi strutturate in profondità (Atlas.ti)

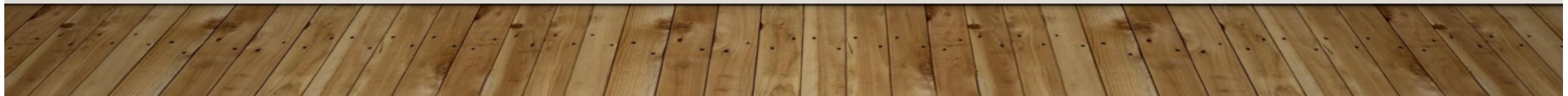
IL CASO AVIS VENETO. LE INTERVISTE

I soggetti intervistati

Ruolo	Organizzazione
Presidente	Avis regionale
Project manager	Avis regionale
Presidente	Avis provinciale
Consigliere	Avis provinciale
Presidente	Avis comunale
Consigliere	Avis comunale

Le variabili emerse

Variabile	Rilevazione
Età media del management	medio alta
Grado di istruzione del management	medio alto
Competenze digitali del management	poche o molto poche
Tempo necessario da dedicare all'associazione	molto elevato
Competenze organizzativo/aziendali	medio basse



IL CASO AVIS VENETO

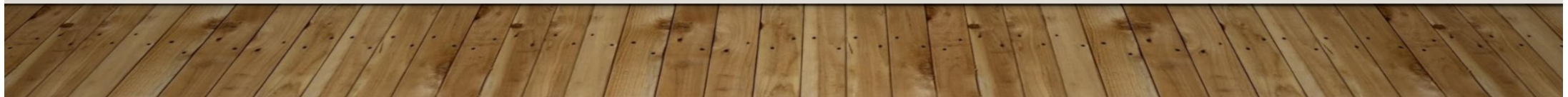
VARIABILI RILEVATE MEDIANTE QUESTIONARIO

Variabile	Descrizione/Rilevazione
<i>Presenza e posizionamento dell'organizzazione su Google.</i>	Il 100% delle realtà territoriali provinciali sono presenti su Google.
<i>Presenza sui principali Social Network ed efficacia dell'azione promozionale.</i>	Il 30% utilizza in modo continuativo e professionale almeno un profilo Social (Facebook, LinkedIn, Instagram).
<i>Presenza di un sito aziendale.</i>	Il 100% delle organizzazioni territoriali ha almeno un sito vetrina di riferimento.
<i>Presenza di materiali visivi digitali per lo storytelling aziendale (foto, video, presentazioni testuali, etc.).</i>	Il 15% delle imprese dispone di materiali visivi digitali di qualità utilizzabili per la promozione dell'azienda e dei prodotti.
Utilizzo di software digitali nei processi organizzativi	Il 50% delle organizzazioni territoriali utilizza software in modo strutturato nei processi organizzativi

RISULTATI EMERSI E DISCUSSIONE

Spinte verso la transizione tecnologica e la digitalizzazione, derivano anche dall'avanzamento del settore no profit e della Pubblica Amministrazione in questa direzione, poiché influenzano l'impatto del contesto istituzionale con fattori mimetici, normativi e di isomorfismo verso il salto tecnologico.

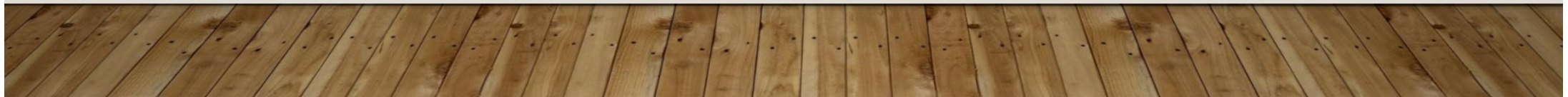
Adattando la prospettiva della dynamic capabilities (Winter, 2002) si è analizzata la capacità di risposta di tali tipologie di organizzazioni di adeguarsi alla transizione digitale in corso.



RISULTATI EMERSI E DISCUSSIONE

L'analisi dello studio di caso, che evidenzia un inefficiente utilizzo dei dispositivi digitali nell'organizzazione ed un'applicazione residuale dell'innovazione digitale disponibile

Alcuni limiti nell'affrontare la transizione digitale da parte degli enti di volontariato sono riconducibili direttamente alle difficoltà ed ai limiti riscontrati dai volontari che ne costituiscono la base associativa e la classe dirigente

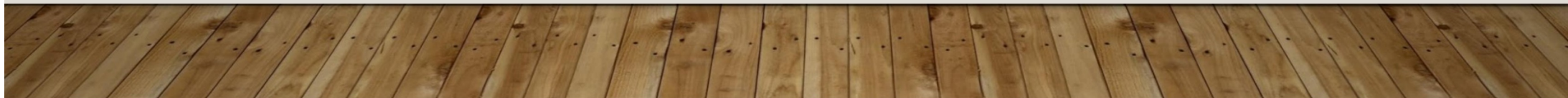


CONCLUSIONI

1. Non esiste a monte un disegno organizzativo in grado di supportare l'innovazione continua e sistematica. La capacità di adattarsi alla transizione digitale è demandata a singole sensibilità e capacità.

2. I meccanismi di selezione del gruppo dirigente sembrano non premiare né lasciare sufficiente spazio alle competenze tecniche, quanto piuttosto favorire quanti hanno tempo da dedicare all'organizzazione e la capacità di tessere relazioni, valorizzando i pensionati e i profili professionali medio bassi.

3. Le figure che governano l'associazione non hanno sviluppato in modo approfondito le competenze digitali e la loro applicazione nei processi organizzativi. La composizione della classe dirigenziale è dunque frutto di una cultura organizzativa che predilige il passa parola e la chiamata diretta alla valutazione strutturata dei profili professionali in base a competenze e ruolo da ricoprire.



**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**

**Roberto
Paladini**