



identikit del consulente.

Ragione Sociale
Sede legale e operativa
Data costituzione
Ambiti di competenza
Nome e Cognome referente

The Doers Srl
Torino
2012
Innovazione
Enrico Cattaneo





chi siete.

The Doers è una società di consulenza che nel 2022 conta 12 collaboratori e circa 1 M€ di fatturato.

The Doers è specializzata nella gestione dell'innovazione e del cambiamento e lavora con aziende private, startup ed organizzazioni del terzo settore per supportarle nei loro progetti di crescita.





cosa fate /di cosa vi occupate.

I progetti più interessanti nel terzo settore sono stati:

- Con Sardegna ricerche a supporto delle startup ad impatto sociale;
- Con Social Fare e Avanzi nella definizione di un acceleratore ad impatto sociale;
- Con la Compagnia di San Paolo nel bando Next Generation You abbiamo supportato diverse organizzazioni nella definizione del loro piano di sviluppo (es. Cus Torino, Villaggio del Ragazzo, OASI)





il vostro team.

Il team The Doers consta di 3 managing partner, 2 senior consultant e 7 consultant.

Tutto il team è stato formato per supportare le organizzazioni in progetti di consulenza, in attività di formazione e di innovation coaching.





le vostre competenze.

I principali ambiti di competenza di The Doers sono i seguenti:

- ✓ Innovazione;
- ✓ Strategia e posizionamento rispetto ai contesti di riferimento;
- ✓ Analisi organizzativa e del modello di business;
- ✓ Sostenibilità economico-finanziaria.





il progetto che meglio vi rappresenta.

ASD O.A.S.I. Laura Vicuna



ASD O.A.S.I. Laura Vicuna



Le Associazioni OASI – emanazione del Gruppo di volontariato giovanile Operazione Mato Grosso di Torino fondato da Don Aldo Rabino nel 1969 - nel corso degli oltre 50 anni di operatività hanno da sempre avuto una vocazione al lavoro con i giovani e per i giovani, rivolto alle situazioni di povertà sia in ambito internazionale (Brasile) che locale (Piemonte e Valle d'Aosta).

Il loro operato ha diversi rami e tocca diversi settori ma due strutture sono i cuori pulsanti dell'attività in Italia:

- L'Oasi di Maen (Valtournenche – AO) che è una struttura ricettiva che ha una sua connotazione ed una gestione autonoma, operativa dal 1978 in capo all'Associazione “O.A.S.I - Ora Amici Sempre insieme”. Accoglie la colonia estiva per minori, gruppi sportivi, parrocchie, scout, scuole, ecc.
- Il Centro Sportivo Oasi Laura Vicuna (Rivalta di Torino – TO), struttura sportiva polivalente, operativa dal 2002 in capo all'Associazione Sportiva Dilettantistica “O.A.S.I. Laura Vicuna”. In questi anni è diventata una vera e propria impresa sociale, fortemente radicata sul territorio, eroga servizi sportivi, ludico-aggregativi, socio sanitari, ricettivi, formativi, ecc. oggetto del Bando Next Generation You.

ASD O.A.S.I. Laura Vicuna



IL PROGETTO SVOLTO

Step 1: ASSESSMENT (ANALISI ORGANIZZATIVA):

1. ANALISI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
 - *Definizione del Piano dei Centri di Responsabilità*
 - *Analisi dei meccanismi operativi di ogni singolo centro (dove, chi, cosa, come, quando)*
2. ANALISI DELLA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE
 - *Analisi dei canali di comunicazione*
 - *Analisi dei budget investiti su ogni singolo canale*
 - *Analisi delle conversioni/risultati raggiunti per singolo canale*
3. ANALISI ECONOMICO FINANZIARIA
 - *Analisi equilibrio Economico*
 - *Analisi equilibrio Finanziario*
4. ANALISI SWOT

ASD O.A.S.I. Laura Vicuna



IL PROGETTO SVOLTO

Step 2: GAP ANALYSIS - Analisi del GAP tra l'organizzazione AS-IS e quella TO-BE sulla base di quanto emerso in seguito all'Analisi Organizzativa:

Per poter fronteggiare in modo sostenibile e continuativo le sfide a cui andrà in contro l'Associazione, nel prossimo futuro è emerso dall'ANALISI ORGANIZZATIVA che l'organizzazione delle risorse e il posizionamento strategico avrebbero dovuto guardare ai seguenti tre aspetti:

1. UN MAGGIOR NUMERO DI VOLONTARI e LORO TIPOLOGIA DI COINVOLGIMENTO
2. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE MARKETING E SALES PIU COERENTI ED EFFICACI PER L'ENTE
3. ATTIVITA' DI FUNDRAISING PIÙ STRUTTURATA E CONTINUATIVA

ASD O.A.S.I. Laura Vicuna



IL PROGETTO SVOLTO

Step 3: DISEGNO DEL PIANO DI SVILUPPO

Il Piano di Sviluppo ha previsto quindi l'esecuzione di una strategia che avesse un impatto nei seguenti tre modi:

- AUMENTARE IL NUMERO DI VOLONTARI
- RENDERE LE ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE MARKETING E SALES PIU COERENTI ED EFFICACI PER L'ENTE
- POTENZIARE IL FUNDRAISING DELL'ENTE

Per fare questo è stata prevista attivazione di tre BOTTEGHE attraverso la piattaforma Guilds42. Le tre BOTTEGHE saranno: LEAD GENERATION, CRM & SALES, CROWDFUNDING.

Guilds42 è una piattaforma di apprendimento digitale che ha lo scopo di certificare, consigliare e orientare:

- Le giovani generazioni che cercano di trovare il loro percorso nella vita nella nuova era digitale
- Aziende che hanno bisogno di creare una nuova generazione di forza lavoro, innovatori digitali adatti al proprio settore

Il modello si ispira a quello delle botteghe rinascimentali (*Gilde Fiorentine*). Gli apprendisti venivano formati ed affiancati in BOTTEGA per sviluppare competenze attraverso metodologie e modelli operativi, testando i progressi di apprendimento con la gestione di progetti reali di aziende che pagavano per questo servizio. I soggetti coinvolti nelle Gilde erano *Garzoni*, *Mecenati* e *Artisti*.



il vostro approccio metodologico.

THE DOERS guida l'ente attraverso un percorso in 3 step:

- Step 1: ASSESSMENT (ANALISI ORGANIZZATIVA) - Analisi AS-IS dell'organizzazione con individuazione delle misure di intervento utili a rafforzare l'ente;
- Step 2: GAP ANALYSIS - Analisi del GAP tra l'organizzazione AS-IS e quella TO-BE sulla base di quanto emerso in seguito all'Analisi Organizzativa;
- Step 3: DISEGNO DEL PIANO DI SVILUPPO



La modalità operativa preferita



Il metodo utilizzato durante il percorso è quello del *Coaching operativo* come modalità di accompagnamento.

L'esperienza THE DOERS nella gestione di processi di Coaching ha portato a codificare quanto più possibile le fasi di lavoro al fine di garantire sia efficacia che efficienza nell'analisi AS-IS (ANALISI ORGANIZZATIVA) che nell'implementazione di un PIANO DI SVILUPPO. In questo approccio gioca un ruolo chiave la figura del COACH.

Il Ruolo del Coach



Responsabilità del COACH è:

1. Guidare il Team nell'applicazione di un metodo di lavoro strutturato, in modo che si faccia le domande giuste al momento giusto;
2. Guidare il Team nel dare le giuste priorità e a definire il corretto livello di dettaglio delle stesse;
3. Aiutare il Team nella valutazione oggettiva e lucida dei risultati della propria attività;
4. Aiutare il Team a definire la migliore modalità di relazione con i suoi stakeholder

L'Analisi Organizzativa



L'Analisi Organizzativa si focalizza su 3 aspetti chiave del Modello di Sostenibilità attuale dell'Ente: **Organizzazione** (processi, ruoli, attività), **Strategia di Comunicazione** (analisi dei canali e delle performance di conversione), **Sostenibilità Economico Finanziaria** (analisi ricavi costi e dello stato di salute finanziario dell'ente)

L'ultima fase del percorso prevede un'**Analisi SWOT** dell'ente che vada a fotografare *Punti di Forza e Punti di Debolezza* interni all'ente e *Opportunità e Minacce* esterne all'ente al momento dell'analisi.

L'Analisi Organizzativa

	obiettivi specifici	attività svolte	strumenti utilizzati	risorse umane coinvolte
ANALISI ORGANIZZATIVA	<p><i>Definizione del Piano dei Centri di Responsabilità</i></p> <p>–</p> <p><i>Analisi dei meccanismi operativi di ogni singolo centro (dove, chi, cosa, come, quando)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mappatura dei processi aziendali: Identificazione dei principali processi interni all'ente e classificazione per area funzionale e centri di responsabilità • Organigramma • Funzionale: Analisi delle aree funzionali dell'ente; • Piano dei Centri di Responsabilità: Analisi dei centri di responsabilità attraverso il quale opera l'ente • Assessment delle aree di modello di Business area Infrastruttura • Intervista e osservazione di dati qualitativi e quantitativi relativi all'Associazione • Interpretazioni emergenti • Verifica su base dati 	<p>Mansionario</p> <p>Organigramma</p> <p>Business Model Canvas</p> <p>Database, documenti, sito, report</p>	<p>Board direzionale</p> <p>Responsabili d'area</p>
ANALISI STRATEGIA DI COMUNICAZIONE	<p><i>Analisi dei canali di comunicazione</i></p> <p>–</p> <p><i>Analisi dei budget investiti su ogni singolo canale</i></p> <p>–</p> <p><i>Analisi delle conversioni/risultati raggiunti per singolo canale</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment delle aree di modello di Business area Clienti • Intervista e osservazione di dati qualitativi e quantitativi relativi all'Associazione • Interpretazioni emergenti • Verifica su base dati 	<p>Business Model Canvas</p> <p>Database, documenti, sito, report</p>	<p>Board direzionale</p> <p>Responsabili d'area</p>
ANALISI ECONOMICO FINANZIARIA	<p><i>Analisi equilibrio Economico</i></p> <p>–</p> <p><i>Analisi equilibrio Finanziario</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei ricavi • Analisi dei costi • Analisi dei margini e della sostenibilità economica del progetto • Descrizione degli impieghi (attivo di stato patrimoniale) • Descrizione delle fonti (passivo di stato patrimoniale) • Analisi dello stato di salute patrimoniale e finanziario dell'ente 	<p>Database, documenti, sito, report</p> <p>Bilanci dell'ente dal 2018</p>	<p>Board direzionale</p> <p>Responsabili d'area</p>
ANALISI SWOT	<p><i>Inquadrare punti di forza e opportunità su cui costruire il Piano di Sviluppo</i></p> <p>–</p> <p><i>Individuare Punti di Debolezza e Minacce per comprendere come progettare il Piano di Sviluppo ottimale per fronteggiarle</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei Punti di Forza • Analisi dei Punti di Debolezza • Analisi delle Opportunità • Analisi delle Minacce • Assessment delle aree di modello di Business 	<p>Business Model Canvas</p> <p>Database, documenti, sito, report</p>	<p>Board direzionale</p> <p>Responsabili d'area</p>

Il Piano di Sviluppo



Terminata l'analisi dello stato AS-IS con l'Analisi SWOT si definisce lo stato TO BE desiderato e si procede con la progettazione del **Piano di Sviluppo** a funzionale alla copertura del GAP.