Cooperativa Sociale a.r.l.
www.laformica.rimini.it
Periodico informativo interno
La Formica Cooperativa Sociale a r.l. onlus
L'inFormica

L'inFormica - settembre 2021 N° 9/21 - Anno XV - Rimini

"La diversità culturale nei luoghi di lavoro. Approcci e pratiche per il diversity management"

L'evento di chiusura del progetto, organizzato dalla Fondazione Mondinsieme del Comune di Reggio Emilia, al quale ha aderito anche La Formica

Si è svolto lunedì pomeriggio - 20settembre - in forma di webinar il partecipato evento di chiusura del progetto intitolato "La diversità culturale nei luoghi di lavoro. Approcci pratiche per il diversity management". Un'interessante conferenza conclusiva, realizzata all'interno del progetto "DimiCome - Diversity management e integrazione. Le competenze dei migranti nel mercato del lavoro", realizzata grazie al co-finanziamento del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020". L'evento si inserisce, inoltre, all'interno del programma "Diversty Lab - Economie plurali e innovazione della diversità". Una linea strategica della pianificazione interculturale del Comune di Reggio Emilia, finalizzata a riconoscere e valorizzare le potenzialità di una società interculturale in relazione alle nuove economie plurali eai processi di innovazione aperta.

All'evento sono stati presentati i principali risultati del progetto 'DimiCome' e anche i risultati della ricerca MIDIC (condotta dall'Istitute for Research into Superdiversity dell'Università di Birmingham in collaborazione con Fondazione Mondinsieme). Progetti finalizzati a sostenere le organizzazioni del mercato del lavoro, nello sviluppo di politiche e pratiche in grado di incentivare strategicamente l'espressione della diversità delle risorse umane impiegate, con particolare riguardo al personale avente un background migratorio.

Al progetto 'DimiCome' ha aderito - nella scorsa primavera - anche La Formica, candidatasi ad un percorso di accompagnamento personalizzato, finalizzato a promuovere una maggiore comprensione delle diversità presenti al suo interno. A tal fine è stata realizzata una mappatura, attraverso lo strumento digitale "Diversity Rating 2.0.", realizzato dalla Fondazione Mondinsieme. I risultati di questa mappatura sono stati presentati ai soci della cooperativa, in occasione dell'ultima assemblea svoltasi lo scorso giugno. Un'iniziativa che è perfettamente in linea con la politica di integrazione aziendale, che da anni la cooperativa si è data, con risultati evidenti nella variegata composizione della base lavorativa e anche nell'assegnazione dei diversi ruoli

Continua a pag. 2

Sommario

Le diversità culturali nei luoghi di lavoro ... pag. 1
Intervista a Nicoletta Manzini , progetto 'DimiCome' pag. 2
L'angolo degli auguri pag. 4
Intervista al meccanico Luca pag. 4

di responsabilità ricoperti da persone provenienti da tanti differenti paesi anche extracomunitari.

Sono stati diversi i professionisti intervenuti alla conferenza che hanno dato il proprio contributo: la Prof.ssa Chiara strozzi, docente di Economia Politica del Dipartimento di Economia "Marco Biagi" UNIMORE; Loris Vezzali di UNIMORE; Federica Trimarchi (Fondazione Mondoinsieme); Nicoletta Manzini (Fondazione Mondoinsieme); Monica Gatti (Coopservice) e Annavittoria Sarli (Università di Birmingham).
Il progetto oltre che a stimolare una particolare attenzione per le competenze interne - spesso non conosciute, non emerse e quindi non considerate - ha raggiunto anche il virtuoso obiettivo di condividere visioni, approcci e strumenti (come il software "Diversity Rating 2.0") - per una ideazione e implementazione efficace di politiche e pratiche di Diversity Management. Sono state presentate alcune esperienze d'imprese che hanno raccontato l'esito dell'accompagnamento fatto in questi anni dalla Fondazione Mondinsieme nella loro organizzazione, risultati e metodi di analisi, che adesso possono essere estesi anche in altre realtà interessate ad affrontare il tema della diversità interna e convinte che solo nell'integrazione delle conoscenze ci possa essere vera inclusione culturale e sociale.
Ne abbiamo parlato con la Dott. ssa Nicoletta Manzini - Responsabile del programma "Economie plurali e innovazione della Diversità" della Fondazione Mondinsieme.

Intervista alla Dott.ssa Nicoletta Manzini – Responsabile del programma "Economie plurali e innovazione della Diversità" della Fondazione Mondinsieme

Per il progetto "La diversità culturale nei luoghi di lavoro. Approcci e pratiche per il diversity management"

Dott.ssa Manzini che cosa è la Fondazione Mondinsieme e quali sono i suoi obiettivi?
Mondinsieme è una Fondazione partecipata del Comune di Reggio Emilia, cioè un ente di diritto privato che ha come socio fondatore principale un Comune. Significa agire su mandato istituzionale e il programma "Economie plurali e innovazione della Diversità", di cui il progetto DimiCome fa parte, è dunque espressione delle politiche sociali ed interculturali di questo Comune. Per questo Da sempre la Fondazione è attiva nella promozione di un dialogo interculturale e interreligioso sul territorio locale, capace di coinvolgere tutta la cittadinanza, non solo gli abitanti di origine straniera. Tale impegno si declina in vari attività e progetti, afferenti a diversi filoni tematici. Vi è, ad esempio, un lavoro consistente sull'educazione interculturale nelle scuole, un lavoro di riconoscimento e valorizzazione dei luoghi di culto delle comunità di origine straniera come moschee, chiese protestanti, ortodosse etc. C'è poi - come risulta proprio da questo progetto - un importante filone di lavoro sull'economia. L'ente pubblico si interessa alle imprese e agli aspetti come il 'diversity management', in quanto i luoghi di lavoro sono laboratori per la sperimentazione – e la costruzione – di pratiche di convivenza. Imprese inclusive verso ogni forma di diversità e in grado di valorizzare i propri lavoratori non solo creano comunità coese al proprio interno, ma possono contribuire ai processi di integrazione interculturale sul territorio.
Oltre all'attività istituzionale, avendo maturato una significativa expertise sul tema, siamo anche soliti esercitare una vera e propria attività di consulenza esterna (come previsto da nostro statuto), un supporto che può essere anche gratuito, quando viene erogato attraverso le cornici progettuali di progetti finanziati, ma anche a pagamento laddove ci sia un'esigenza più personalizzata, per stare a fianco di chi è interessato a maturare una conoscenza e un'esperienza pratica su questi importanti aspetti imprenditoriali.

Cosa si intende di preciso con il termine 'diversity management' e quali categorie sottintende?
Il termine 'diversity management' è un concetto semplice e intuitivo, ma con molteplici aspetti, tanto che può essere inquadrato in maniera diversa a seconda del target di riferimento e del taglio che si vuole dare. Ad esempio, ponendo l'accento sull'inclusione, in una logica di responsabilità sociale d'impresa, piuttosto che valorizzazione, in chiave strategica e di maggiore competitività per l'azienda. In linea generale e in una visione il più ampia possibile - che sia capace di tenere insieme il tema dell'inclusione con il tema della valorizzazione - si potrebbe definire il Diversity Management come un insieme strutturale di pratiche innovative di gestione delle risorse umane in un sistema organizzato (sia esso pubblico o privato), finalizzate a valorizzare la diversità di ciascuno promuovendo l'inclusione lavorativa ai fini strategici dell'organizzazione.
Tenere insieme inclusione e valorizzazione non è un processo immediato, i due elementi vanno integrati e bilanciati: un'eccessiva attenzione all'inclusione può dare opportunità lavorative a categorie considerate vulnerabili, ma con il rischio di relegare queste a lavoratori di serie B; al contrario un'attenzione esclusiva alla valorizzazione può attivare una caccia interna ed esterna verso i più talentuosi, trascurando l'importanza di un'attivazione di percorsi interni di crescita e formazione.
Oggi Il Diversity Management è una pratica consolidata tanto a livello

internazionale, quanto a livello italiano, ma in molti contesti organizzativi ho visto come questo si traduca in semplici dichiarazione d'intenti, attraverso iniziative di comunicazione e sensibilizzazione standard, ben lontane dal raggiungere un'effettiva inclusione e valorizzazione del background identitario ed esperienziale dei propri lavoratori. L'approccio predominante continua ad essere quello di un'attenzione alle vulnerabilità in una prospettiva riparativa (ad esempio quote), volta a confermare, e in alcuni casi a rafforzare, questa posizione di vulnerabilità, inibendo possibili manifestazioni di capacità e sviluppo di potenzialità dei singoli lavoratori. Consapevole di questo, nel suo percorso esplorativo e sperimentale la Fondazione Mondinsieme ha messo a punto una serie di strumenti di indagine e di formazione, volti a sostenere singole imprese nella comprensione delle effettive dinamiche innescate dalle diversità presenti al proprio interno e nella messa a punto di strategie di valorizzazione, funzionali a quel determinato contesto. In altri termini, non si tratta di un Diversity Management calato dall'alto attraverso approcci e pratiche standardizzate, ma di percorsi co-costruiti insieme alla singola realtà imprenditoriale.
La Formica è esempio calzante di questo percorso di co-costruzione. Il nostro ruolo si è limitato all'accompagnamento nella comprensione di quelle che sono le potenzialità interne. Certo, conoscere quanto sperimentato da altre realtà e mappato attraverso il progetto DimiCome come esperienze virtuose è importante, ma sarà La Formica a definire priorità e proprie strategie di Diversity Management nei mesi e anni a venire perché grazie a questo percorso ha compreso cosa comporta tutto ciò, anche in un'ottica processuale.
Questo approccio personalizzato, nel contesto del progetto DimiCome, è stato molto sfidante, in quanto ha comportato per noi una mole di lavoro molto grande, avendo seguito - in fase di stesura progettuale - l'ambizione di offrire questa opportunità a più realtà possibili.

Che cos'è avvenuto nell'evento conclusivo del progetto, chi era collegato in 'videocall' e quali erano gli obiettivi del webinar?
Per comprendere l'evento, i suoi obiettivi e i suoi destinatari, occorre un breve cenno al progetto "DimiCome". Si tratta di un progetto finanziato dal Ministero dell'Interno, attraverso il fondo FAMI, che vede coinvolte cinque regioni italiane, con un partner di riferimento per ciascuna regione e un capofila che è la fondazione ISMU di Milano. Le attività di progetto sono state implementate in maniera speculare in tutte e cinque le regioni, per cui si è ritenuto più funzionale affidare a ciascun partner il compito di disseminare i risultati raggiunti per ogni territorio regionale con eventi locali dedicati. Essendo costretti dall'attuale fase pandemica ad organizzare l'evento online, abbiamo colto l'occasione per dargli un taglio più ampio, in modo che potesse avere una portata nazionale. Abbiamo, dunque, incluso non solo la presentazione dei risultati del progetto, ma abbiamo voluto cogliere l'occasione anche per lanciare il software "Diversity rating 2.0., creato dalla nostra Fondazione. Si tratta di un programma informatico che riorganizza i dati anagrafici del personale, già in possesso dell'organizzazione che ne usufruisce, per produrre valori in grado di misurare la diversità presente in quell'organizzazione. È dunque un ottimo supporto alla valorizzazione di dati già esistenti.
All'evento ha, infine, partecipato anche la collega e ricercatrice molto stimata: Annavittoria Sarti dell'Università di Birmingham, che sta realizzando una ricerca sulle competenze interculturali delle seconde generazioni, comparando il contesto italiano con quello anglosassone. In altri termini, con quest'evento non volevamo limitarci, alla sola presentazione del progetto DimiCome, ma volevamo provare a analizzare questi risultati mettendoli in dialogo con altre progettualità che vanno nella stessa direzione.

Come è nata l'idea di studiare la diversità e come siete arrivati alla scelta dei partner tra cui anche La Formica di Rimini?
Il progetto prevedeva innanzitutto una ricognizione delle migliori pratiche di inclusione e di valorizzazione di lavoratori con background migratorio presenti nella regione Emilia-Romagna. Una ricerca non semplice, nel senso che quando si parla di questo tema, spesso parliamo di pratiche molto informali, quindi non comunicabili o comunque poco visibili. Una ricerca quindi molto faticosa che sicuramente ha dato dei risultati immediati nel territorio di Reggio Emilia, perché qui la Fondazione Mondinsieme lavora nell'accompagnare le imprese per lo sviluppo di strategie di diversity management da diversi anni e quindi c'erano già imprese con progettualità interessanti come ad esempio 'Coopservice', invitata fra i testimoni. Nel resto del territorio è stato un po' più difficile ma comunque, attraverso diverse reti regionali in cui Mondinsieme è inserita, siamo riusciti ad individuare le pratiche interessanti. La seconda tappa del progetto consisteva nell'offrire a 10 realtà un percorso di accompagnamento di consulenza. Ci è sembrato sbagliato offrire questa possibilità solo a queste realtà, così abbiamo pensato di utilizzare queste 10 esperienze come esempi virtuosi da pubblicare e coinvolgere altre realtà che volevano avvicinarsi a questo percorso. E' iniziata così una ricerca estesa per individuare altre realtà interessate, che man mano ci hanno contattato chiedendoci di cogliere questa opportunità di consulenza, che ricordo è a titolo gratuito per il progetto "DimiCome" ed è finalizzato alla guida nella costruzione di politiche e pratiche interne Ecco, in questa seconda fase siamo entrati in contatto con La Formica che era presente nell'indirizzario di imprese della Regione Emilia Romagna che hanno partecipato al bando "Innovatori responsabili". Da lì è nato il contatto con la richiesta di cogliere quest'opportunità nell'occasione di festeggiare il 25º anno di attività dell'impresa, regalando a tutti i soci e i lavoratori questa bella opportunità formativa.

In questa differente evoluzione del processo di adattamento che si deve adattare alle singole strutture, che ruolo avete voi adesso? Rimanete come consulenti oppure pensate di fare altre tappe di formazione?
Abbiamo dato un input alle organizzazioni un assaggio di quello che può essere un processo di attivazione di politiche che comunque richiedono un tempo per far crescere questo pensiero in condivisione con tutta la base dei lavoratori. Tempi che devono maturare gradualmente poi qualora un'organizzazione volesse proseguire e, come auspichiamo, manifesti il bisogno di un supporto esterno, noi ci saremo nella figura di consulenti per attivare poi percorsi specifici.

Il ruolo del meccanico e il dialogo costante con gli autisti per prevenire i guasti

L'intervista a Pierluca, meccanico specializzato e responsabile dell'officina de La Formica

Quello dell'officina è un lavoro difficile e di grane responsabilità. Tante le funzioni e i compiti che si svolgono in questo importantissimo settore della cooperativa. Si parte dal tenere sotto controllo il buon funzionamento e lo stato dei mezzi, allo scopo di individuare gli interventi necessari per la manutenzione e la riparazione, fino ad eseguire quelle che sono le manutenzioni ordinarie programmate: luci, motore, gomme, freni, ecc.. Una tabella di controlli che si susseguono in base ai km percorsi e ad una pianificazione ben definita. Il ruolo di un'officina interna ad una azienda, che funziona bene, è molto importante per qualsiasi impresa in particolare per una cooperativa come La Formica. I mezzi sono i luoghi di lavoro degli operatori e l'impegno - attivo da anni - è quello di tenerli sempre efficienti, funzionali, sicuri e anche - quando possibile - prevenire i guasti. Una vasto campo d'interventi che va dalla meccanica all'elettronica, dall'idraulica alla carpenteria. Un lavoro non sempre semplice che, nel caso dei mezzi del settore igiene ambientale, si estende anche al meccanismo alza-cassonetti e tutta l'attrezzatura che solleva il cassone per lo scarico. Guasti che, per i casi più complicati, vengono risolti anche con l'intervento di officine esterne specializzate.

Insomma un lavoro importante, che garantisce la sicurezza di tanti lavoratori impegnati nella guida quotidiana e che, attualmente, è portato avanti da due meccanici specializzati, che si confrontano di continuo - in un dialogo costante - con tutti gli operai. Uno scambiano informazioni prezioso e determinate, tra il meccanico e gli operatori, sulle reali condizioni dei mezzi, per garantire una più veloce e precisa individuazione dei guasti.

Ne abbiamo parlato con il **meccanico responsabile dell'officina Pierluca De Bartolomeo**.

Luca, da quanto tempo sei in cooperativa e qual è il tuo ruolo?
Lavoro in cooperativa da un anno e faccio il meccanico. Mi occupo della manutenzione ordinaria straordinaria di tutti mezzi, da quelli del settore Igiene Ambientale a agli altri, che ormai sono diventi tanti.

Come hai conosciuto ed incontrato La Formica?
Ho incrociato la cooperativa guardando gli annunci su internet in un periodo in cui stavo cercando proprio questo tipo di lavoro. La cooperativa aveva messo un annuncio che cercava un meccanico specializzato, con determinata esperienza e qualifiche, così ho chiesto un colloquio di lavoro e sono stato assunto.

Conoscevi già il mondo della cooperazione e le imprese come queste che operano nel sociale?
No, non conoscevo il mondo della cooperazione sociale. Per me è stata una nuova esperienza che però mi è piaciuta fin dall'inizio e ne condivido le finalità. È una grande opportunità per le persone in difficoltà. Per chi rimane indietro per tante ragioni, per rimettersi in gioco dopo una battuta d'arresto. Una finalità sociale molto utile che mi piace condividere oltre allo svolgimento del mio lavoro specifico.

Che importanza viene data in cooperativa alla sicurezza dei mezzi?
Qui in cooperativa ci teniamo molto alla manutenzione dei mezzi, e alla loro sicurezza, perché coincide anche con la sicurezza dei lavoratori, per questo ogni giorno ci impegnano al massimo nella messa a punto dei mezzi. Cerchiamo di tenerli in ordine, sempre puliti e controllati. Io mi occupo principalmente di guasti imprevisti, di soccorsi, di problemi accidentali, ma ci concentriamo tanto anche sulla manutenzione pianificata, per prevenire qualsiasi tipo di guasto. E' importante anche il dialogo continuo coni colleghi di lavoro per capire quali guasti si nascondono dietro a particolari rumori o comportamenti anomali. Io mi raccomando sempre con loro, anche sulle manovre e sullo stile di guida, come l'uso dei freni, della frizione, ecc., che influisce tanto sulla vita e sui guasti del veicolo.

L'angolo degli Auguri

a

BERTOZZI OMAR
FORGHIERI RAFFAELE
MAINO GIANLUCA
MERLINI GIANLUCA
MICALETTI ROBERTO
POPA VALERII
RIDIAOUI JAOUAD
RIGHI DAVIDE
SQUARZONI MASSIMO
TRIF NICOLAE MIHAI

La Formica Cooperativa Sociale a r.l. Sede legale ed amministrativa : Via Portogallo, 2 - 47900 RIMINI
Tel. 0541.743339 - Fax 0541 740643 - www.laformica.rimini.it - cooperativa@laformica.rimini.it
C. F. e P. IVA: 02 442 830 408 - Albo Società Cooperative n. A113344
L'inFormica Periodico Informativo interno della Cooperativa. Redazione, elab. grafica e impaginazione
a cura dell' Ufficio Comunicazione (Cell. 340-0641250 - ufficio.comunicazione@laformica.rimini.it)