

Circolo delle Idee

Il Diluvio che Verrà: il nuovo musical del Circolo delle Idee

La compagnia teatrale Circolo delle Idee di Villanova è di nuovo sulle scene

Il diluvio che verrà è il nuovo musical, liberamente ispirato al ben conosciuto *Aggiungi un posto a tavola* di Garinei e Giovannini, portato sulle scene dalla compagnia del *Circolo delle Idee* di Villanova lo scorso giugno, in due repliche. Compagnia ormai collaudata del centro di socializzazione pordenonese ed arricchita dalla presenza di altre associazioni del quartiere, nonché dai residenti stessi che, sotto l'attenta regia di Maurizio Perrotta, hanno promosso un reale senso di integrazione sociale. Il commento riportato è frutto della gentile conversazione che il signor Piero, attore veterano della Compagnia, ci ha concesso dopo il debutto. «In questo musical ho svolto la funzione di Cardinale, esperienza bella e grande. Ho lavorato con molto piacere, felicemente, anche perché di tutti e tre i musical che ad oggi ho interpretato, *Il diluvio che verrà* è quello che ho preferito: le musiche erano conosciute e richiamavano ricordi di tanti anni fa. Sono anche contento perché abbiamo avuto un pubblico davvero numeroso e molti applausi». E il periodo delle prove com'è stato? «Sinceramente un po' stancante, soprattutto l'ultimo periodo con il caldo che aumentava. Ma l'allenamento più duro è stato per la mia pazienza: pazienza di ripetere la stessa scena ancora, ancora... Alla fine però il divertimento ha avuto la meglio».

Lo spettacolo è frutto della collaborazione tra il centro di socializzazione *Circolo delle Idee*, il coro della Parrocchia *Cristo Re* e il coro *PrimoVere*, cittadini e associazioni di Villanova, cooperative sociali Acli, FAI e Itaca, con il sostegno del Dipartimento di Salute Mentale, Ass6, Comune, Ambito e Provincia di Pordenone.

Villa Jacobelli

SE LA VOGLIA DI CINEMA SI TRASFORMA IN FILM

Debutta «I'm outta time», il film scritto e girato in Villa Jacobelli



di Paola Camber

Ciak si gira! Chi non ha mai sognato di poterne fare parte, partecipare a quel mondo fatto di luci e vite che per qualche minuto si illuminano dell'immortalità della pellicola?

È lo stesso desiderio che ha animato Alessandro, operatore di Villa Jacobelli, Sacile, quando ha deciso di provare a conoscere il mondo del cinema e di coinvolgere nella sua avventura anche gli ospiti della residenza.

Volevo capire che cosa fosse quest'arte più da vicino e dare anche a loro il senso di girare un film, ci spiega. Era da tempo che cercavo un'idea che mi convincesse, un soggetto valido, poi ho letto *Rabbia*, il libro di Chuck Palahniuk e ho pensato che fosse perfetto per noi!

Abbiamo inventato un nuovo personaggio, Ottavio, e costruito la sua biografia attraverso le testimonianze degli ospiti, perciò non sapevamo dove sarebbe andato a finire il racconto, l'abbiamo creato man mano. Ciascuno ha aggiunto un pezzo di storia, restando però praticamente all'oscuro di quello che avevano aggiunto i propri colleghi. Solo alla fine si è svelata l'intera biografia del signor Ottavio, ed è stata una sorpresa inaspettata per tutti.

Tutti tranne, ovviamente, il regista: proprio come accade nel cinema, infatti, dove solo il regista conosce l'intera opera, gli altri professionisti (costumisti, scenografi, attori, ...) non lo sanno fino in fondo, ne conoscono solo una parte. Con questo percorso abbiamo appunto compreso l'idea dello *spezzetta-*

mento della conoscenza e quindi del lavoro dell'attore di cinema.

Il prossimo progetto invece andrà in direzione opposta...

Mentre Alessandro lascia in sospeso il futuro, approfitto della disponibilità di Alex e Felice, due protagonisti del film, per chiedere loro qualche impressione. Ad esempio, di che cosa ne pensino di questo Ottavio.

Per primo mi risponde Felice che nel film aveva il ruolo del DJ, e lo fa stupendomi decisamente nella sua profonda riflessione, sincera e diretta: «In realtà non mi è simpatico affatto. Mi è piaciuto molto partecipare come attore ma ascoltare la storia di Ottavio mi fa ricordare azioni da me compiute a vent'anni e che non vorrei più ripetere. In un qualche modo, cioè, mi ricorda un po' cose negative di me che oggi rinnego assolutamente».

Alex, nel film il giocatore di videogames, prontamente mi risponde anche lui, dandomi una visione differente del protagonista: «Ottavio è uno che sa vivere perciò ammetto che a me è rimasto simpatico. Ha vissuto una vita intensa e talentuosa in cui gli sono riuscite bene molte cose.

Mi è piaciuto girare il film, sono stato davvero contento di farlo perché ho trovato uno spazio di grande libertà, quella libertà di cui Ottavio sa godere».

L'idea di farlo vivere in Australia per una parte della sua vita com'è venuta? È di Annalisa l'idea, mi dice Alessandro, perché aveva passato lì la sua infanzia. Questa è la parte più interessante di tutto il lavoro, vedere come dalla fiction emerge l'autobiografia.

La parte più divertente e quella che è piaciuta meno della costruzione del film? Alex: «La scena in cui si racconta di quando Ottavio rincorre la moglie e le rompe la chitarra sulla schiena è esilarante! Per il resto, più che parlare di cosa mi sia piaciuto meno, direi che avrei aggiunto l'aneddoto sulla pesca perché faceva molto ridere, magari condito da un po' di cruenza... l'amo che si impiglia nel braccio...» Un po' di violenza attira sempre il pubblico: la prossima volta la mettiamo, promette Alessandro. Per Felice, invece, la scelta dell'Australia è la parte che lo convince meno, come ci ha spiegato, perché «quando si parla tanto di una cosa vuol dire che è diventata un po' modaiola, e dell'Australia si parla troppo».

Ci andreste in vacanza con Ottavio? Incalzo. Alex: «Io sì, in montagna a Cortina... ma non lo lascerei guidare!» Felice: «Io no, cercherei persone più sagge, più interiori o filosofiche. Sto cercando una vita alternativa, diversa. Vedendo Ottavio capisco quello che non voglio». Aspetto decisivo del laboratorio ma forse, potremmo dire, del vero cinema in generale: vedendo concretizzarsi la vita di un altro, capisco ciò che desidero per la mia. Un percorso stimolante quello che avete compiuto, affermo.

Sì, è vero, ma anche accidentato, sottolinea Alessandro. I problemi tecnici però

Servizio civile in Selina

Intervista a pagina 7

Consorzio Leonardo e FAI promuovono e accolgono i volontari nelle proprie strutture

Wole Soyinka a Pordenone

Articolo a pagina 7

Il premio nobel nigeriano apre una finestra sull'Africa alla manifestazione Dedicata 2012

Family Friendly FAI la cosa giusta!

Inserto speciale Family Friendly

Lo sportello *Family Friendly*, tutte le informazioni utili per il socio lavoratore



danceability
Compagnia NOTE DIVERSE FAI

IL SOGNO DI UNA FARFALLA

Teatro Verdi, Maniago
Venerdì 5 ottobre 2012, ore 20.30

PAGINE BIANCHE

Auditorium Concordia, Pordenone
Sabato 20 ottobre 2012, ore 20.30

* spettacoli a ingresso libero *

Questa edizione di Macramè è l'ultima curata da Paola Camber che, dopo quasi quattro anni di lavoro, ha rassegnato le dimissioni dalla nostra Cooperativa. Paola in questi anni ha saputo promuovere e far crescere Macramè. Su queste pagine sono state raccolte, scritte e raccontate molte esperienze di vita e di lavoro, intrecciate e mescolate nella loro dimensione umana, societaria, sociale e culturale. Macramè è oggi molto di più di un foglio d'informazione aziendale. È un luogo, uno spazio, una possibilità per tutti: per leggere, guardare, rivedere e raccontare. A Paola il nostro Grazie e il saluto dei nostri soci.



Pordenonese

POTETE INVIARE I VOSTRI CONTRIBUTI E RIFLESSIONI ALLA REDAZIONE:

Coop. Sociale F.A.I. Onlus
Famiglie Anziani Infanzia
Servizi Socio-Sanitari ed Educativi
Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale
Viale Grigoletti 72/D
33170 Pordenone
tel 0434 590370
fax 0434 590686
segreteria@coopsocialefai.it



FAI

COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

SERVIZI SOCIO-SANITARI ED EDUCATIVI DAL 1985

In Viaggio

TRA I MONTI DELLA VAL BADIA

Parlano le operatrici del centro di socializzazione di Sacile

di **Anna Marcotti**
e **Teresa Simonetto**

Per lavoro trascorriamo diverse ore durante la giornata con i nostri utenti, ma raramente ci capita di viverli per più di una giornata. Nel mese di giugno, invece, abbiamo avuto la possibilità con alcuni di loro di trascorrere un intero fine settimana in Val Badia, una delle valli più suggestive del Trentino Alto Adige. È stata un'esperienza ricchissima di emozioni, così ricca da convincerci a prendere in mano carta e penna per raccogliere, mettere assieme le immagini di queste giornate, e raccontarle, per non perdere i tanti momenti di condivisione.

Ad occhi chiusi, le prime che sono ritornate alla mente sono i paesaggi fiabeschi, le creste delle montagne alte e imponenti che facevano paura ma allo stesso tempo trasmettevano mitezza, l'aria fresca del mattino e la pace delle prime ore della giornata in cui anche la natura pian piano si sta risvegliando, il sole che fa capolino tra una nuvola e l'altra e fa brillare la vallata.

Questo meraviglioso scenario, però, fa decisamente a gara con un altro ricordo piuttosto piacevole: la buona cucina! La buona cucina di quelle zone, certo, ma non solo, perché è la cena fatta in compagnia al ristorante a renderla preziosa, il modo migliore concludere una lunga giornata di esplorazioni. Per non parlare del panino con il prosciutto a

colazione, elemento indispensabile per affrontare le fatiche della montagna.

C'è poi chi ricorda la musica rock che fa da sottofondo al pub e il tempo che trascorre veloce tra una chiacchiera e l'altra.

Forse per chi non conosce i nostri compagni di viaggio tutto questo può apparire banale, ma così non è. Parliamo invece di grandi momenti perché a volte ci dimentichiamo di quanto sia per loro piacevole ma allo stesso tempo difficile lasciare la propria casa, anche solo per una notte. In occasioni come queste si respira un clima diverso, più leggero, lontano dal contesto medico in cui ci abituiamo a pensare i nostri utenti. Possiamo guardare l'altro al di là della sua patologia e storia psichiatrica. Ed è proprio così che Teresa ed io abbiamo visto uno di loro, il signor G, in questi due giorni: è bastato portarlo nei luoghi in cui ha trascorso diversi anni della sua vita per ritrovare in lui la vitalità che negli altri giorni dell'anno fa fatica a mostrare. Silenzioso, apparentemente sempre pensieroso e mite, in montagna il signor G ci ha mostrato invece il suo lato ironico che proprio non conoscevamo. È stato il nostro Cicerone: conosceva tutti i paesini più suggestivi della zona, ricordando con estrema precisione i nomi delle diverse cime; si intratteneva a chiacchierare con i gestori dei locali che lo riconosce-



vano dopo anni di assenza, lui che solitamente fa così fatica a parlare. Era sorridente e sereno.

Capo barman in un hotel, G ci racconta che ciò che ricorda con più piacere è la gente del luogo molto accogliente e calorosa. Finito il lavoro aveva sempre l'energia per uscire con i colleghi al pub per mangiare e bere qualcosa in compagnia: «la mattina nonostante l'orario di rientro, non ero mai stanco». Con i clienti dell'albergo si era creato un rapporto di amicizia,

ritrovandosi a distanza di un anno per raccontarsi tutte le avventure trascorse. Infine... Ci confida di pensare spesso ai bei giorni trascorsi.

Questa esperienza in gruppo ha concesso la possibilità di conoscersi con altri occhi, di accettarsi, di apprezzarsi. In gruppo abbiamo riso, parlato ma siamo rimasti anche in silenzio e la montagna con il suo meraviglioso panorama, non poteva che essere la cornice migliore per un quadro così pieno di colori.

DALLA PRIMA PAGINA

hanno stimolato la creatività e la necessità di superarli mi ha portato a scoprire aspetti di me che non credevo di avere. Durante la fase del montaggio ero convinto che non sarei riuscito a finire nulla, invece... Sono davvero soddisfatto e contento del risultato finale!

Darsi una scadenza, questo è importante, altrimenti vai per le lunghe. Io avevo scelto il 4 giugno, e così è stato: il 4 giugno, in Villa, abbiamo presentato l'anteprima di *I'm outta time...*

Cioè? Gli chiedo. Significa *Sono fuori tempo*, dal titolo dell'omonima canzone degli Oasis. Se ci pensi, Ottavio vive nel ricordo delle persone che l'hanno conosciuto dunque in un tempo altro rispetto al nostro quotidiano, e proprio in questo pensiero abbiamo trovato la giustificazione di certe incongruenze presenti nel film e che,

volutamente, sono state tenute come per esempio il fatto che Ottavio abbia conosciuto Annalisa all'asilo e abbia frequentato le scuole medie con Giuliano che ha ben 25 anni meno di Annalisa.

Il ricordo vive nella sfera della soggettività. Così la canzone, dai titoli di coda, è passata invece a regalare il proprio titolo all'intero film.

E come è stato accolto il film, soprattutto dai suoi interpreti? La curiosità mi incalza. L'accoglienza del film è stata superiore alle mie aspettative: ero convinto di ricevere molte critiche, magari sui tagli finali, invece sono stati contenti del risultato, spiega Alessandro. In realtà, già durante le prime fasi del laboratorio ero rimasto sorpreso per la disponibilità che trovavo a partecipare al progetto. Meglio così, dato che il senso primario laboratorio era proprio il contributo personale che ognuno poteva offrire, e questo contributo

era importante per un lavoro più grande. Hanno lavorato assieme, pur non sapendo bene in che direzione andavano i propri colleghi. Io ogni tanto chiedevo ad Alessandro come stava andando anche con gli altri, interviene Alex, perché ci tenevo venisse fuori bene, perciò chiedevo aggiornamenti. Ora sono soddisfatto. Adesso però come progetto futuro, continua Alessandro, vorrei proporre qualcosa che vada nella direzione opposta, cioè farci lavorare in una contesto di gruppo fin dall'inizio, il contrario dello *spezzettamento* di consapevolezza di cui abbiamo parlato.

Un tipo di lavoro un po' diverso, in un qualche modo più democratico, filosofia che nel mondo cinema non trova grande dimora.

Com'è stato creare la vita di un'altra persona, domando adesso ad Alex e Felice.

A me piacerebbe scrivere un intero libro sulla storia di una persona,

dice Felice, magari anche della mia vita. Parlare di tutto e lasciarsi in un lieto fine, con qualche eroe che ci salva da questo brutto mondo.

Tirare fuori la fantasia!, sorride Alex.

Non dimentichiamoci che Alex è abituato a scrivere libri, spiega Alessandro.

Sì, conferma Alex, è vero. Adesso sono all'inizio di un racconto nuovo. Non è facile ma ho trovato il momento giusto: la sera, dopo il film, in quel momento di sonnolenza arrivano interessanti ispirazioni.

Un lungo percorso, durato alcuni mesi, ha aperto le finestre di Villa Jacobelli ad un mondo diverso in cui è possibile osservare se stessi nelle immagini di una pellicola e nel racconto di una vita nuova che prende forma attraverso la nostra fantasia ed i nostri ricordi messi a disposizione di chi, con arte, sa legarli assieme.



FAI LA COSA GIUSTA!

La *conciliazione* si costruisce sull'equilibrio per ogni essere umano tra la dimensione aziendale e familiare, influenzandone positivamente la qualità di vita.

FAI ha a cuore questa relazione, e l'attuazione dello sportello vuole muoversi in questa direzione.

Esempi di questo tipo d'atten-

zione sono i percorsi di tutoraggio a sostegno del rientro lavorativo. *Ascoltati* i fabbisogni di conciliazione, lo sportello mette insieme e sostiene le azioni che promuovono queste esigenze.

Investire in misure di conciliazione, predisporre soluzioni per la *famiglia* significa pensare al

benessere personale e lavorativo dei propri soci/e. Queste sono le risposte che lo *Sportello Family Friendly* si propone di dare, in un tessuto che vede il coinvolgimento di molteplici soggetti.

Gli *incontri* dello Sportello, che ad oggi sono stati circa venti, hanno permesso di creare *in-*

sieme dei percorsi di supporto personalizzati al rientro, di dare informazioni sulle misure presenti, di approfondire questioni specifiche; il tutto in un'ottica di sostegno ai suoi dipendenti che FAI ritiene un valore aggiunto, investendo nell'innovazione sociale e nella centralità della fa-

miglia e dei suoi bisogni. Il tema *conciliazione* è una fucina aperta a nuove idee i cui confini si allargano di continuo, evolvendosi e incrociandosi poi per lo sviluppo di azioni positive.

Flessibilità

Organizzazione che concilia

di Arianna Pasquali

La spinta verso il mare della conciliazione si è fatta propulsiva all'interno della nostra cooperativa circa due anni fa. È forse ovvio da dirsi ma nasce da una visione, da un investimento dell'organizzazione su qualcosa di intangibile, come lo sono le relazioni e i rapporti umani anche dentro le organizzazioni. Si è trattato di una scelta consapevole da parte della Direzione: investire su un progetto che non avrebbe portato alcun riscontro economico immediato, se non buone prassi che avrebbero migliorato genericamente il *clima interno*, citando la terminologia afferente la politica per la qualità.

Così è nato *Fai la cosa giusta*, progetto *family friendly* finalizzato all'apertura di uno sportello interno per la conciliazione in cooperativa. Questa l'idea progettuale iniziale, coerente e completa nei suoi obiettivi ed azioni ben calibrati e dosati, dalla valutazione – indagine sulla situazione interna (attraverso questionari per tutta la compagine sociale e interviste alla direzione), al lavoro di studio-consulenza ed infine al clou, l'avvio dello sportello sulla conciliazione per tutti i soci.

Se ci si ferma a riflettere un attimo sui risultati, ad oggi ci si rende conto che:

- il progetto ha preso vie di sviluppo inizialmente inaspettate;
- il tema conciliazione è così ampio da raccogliere istanze provenienti da tutti i nostri ambiti di lavoro;
- conciliazione diventa mediazione tra le esigenze del singolo individuo e quelle dell'organizzazione;
- ad efficacia di comunicazione con il socio-lavoratore corrisponde la sua soddisfazione in quanto le sue istanze vengono considerate e *conciliate* in un contesto di ascolto super partes.

Le politiche aziendali di conciliazione racchiudono in sé il concetto caro al sociale di flessibilità: più aumentano le esigenze di flessibilità più un'organizzazione si trova a cercare soluzioni e modulare gli orari in modo sempre più flessibile. Il primo ambito in cui la flessibilità agisce innovando il sistema organizzativo è quello

delle risorse umane. Le imprese che coinvolgono i propri soci-lavoratori in processi di innovazione e di sviluppo valorizzano al meglio il potenziale lavorativo, maschile e femminile, riconoscendo e rafforzando le competenze che permettono di gestire nuovi ruoli in contesti sempre più complessi e mutevoli.

La conciliazione tra lavoro e famiglia è una problematica individuale ma assume una valenza collettiva di fronte alle regolamentazioni contrattuali ed aziendali che ne definiscono le condizioni. Tra le parti sociali e all'interno delle imprese aumenta la consapevolezza del fatto che il *benessere personale* dei propri lavoratori e lavoratrici assume un ruolo determinante per la loro performance professionale. Il lavoratore e la lavoratrice che, con l'aiuto dell'organizzazione, hanno trovato soluzioni soddisfacenti per la gestione quotidiana delle incombenze familiari, infatti, contribuiscono meglio allo sviluppo e alla produttività dell'impresa. La competitività di un'impresa risiede, quindi, anche nella capacità di disporre, organizzare e motivare le risorse umane occupate, in ottica più *family friendly*.

Analizzando nel dettaglio ci si rende conto che un'impresa *family friendly* vive in un equilibrio governato da un'antinomia tra le due sfere: la conciliazione è una problematica individuale che assume valenza collettiva. Questa apparente contraddizione in termini trova il suo senso in un campo neutro di incontro tra i due insiemi di esigenze, quelle personali/familiari e quelle organizzativo/aziendali.

I vantaggi nelle politiche di conciliazione possono essere tracciati nei due ambiti così come di seguito.

Per l'impresa e organizzazione il valore aggiunto si riscontra nella diminuzione di assenze e malattie, nel calo del turnover, nella possibilità di mantenere *know-how* all'interno dell'impresa, in una maggiore produttività mentre gli investimenti per la qualificazione del personale rimangono nell'impresa. Inoltre è possibile un utilizzo efficace del personale secondo bisogno, si nota una reattività pronta e flessibile ai cambiamenti, vi è un maggiore rendimento dei lavoratori motivati ed è possibile l'acquisizione e la fidelizzazione di collaboratori qualificati ed impegnati, aumenta la valorizzazione dell'immagine aziendale.

Opinioni degli stakeholder

Una direzione da intraprendere

di Andrea Satta, progettista FAI la cosa giusta

Il Progetto *FAI la cosa giusta* ha chiesto ai dirigenti di raccontarsi e di raccontare cosa significhi provare a dare risposte alle donne in rientro dalla maternità, alle famiglie che lavorano in Cooperativa.

Otto interviste, otto opinioni, otto approcci che oggi, a mesi di distanza, appaiono premonitori di un'interesse che, nella realtà dell'agire quotidiano, è già diventata buona prassi.

La cura delle relazioni e l'ascolto dei bisogni delle socie, in un contesto delicato, complesso e coinvolgente, era ed è la preoccupazione prima di chi deve dirigere, coordinare, facilitare la routine degli operatori.

Tutti i giorni la cooperativa si confronta con la malattia, la disabilità, la vecchiaia, il distacco, il fine vita, ed anche la gioia, l'affetto, la riconoscenza di chi riceve le cure, l'assistenza, le parole e il conforto degli operatori. Gli otto dirigenti sono consapevoli e in un qualche modo preoccupati di questi aspetti e di fronte alle domande sono stati molto disponibili e incuriositi.

Il loro è un punto di vista particolare, volutamente indi-

viduale, basato sull'esperienza personale, sulla formazione e sul lavoro in cooperazione.

Il lavoro di ascolto e sintesi dei lunghi dialoghi ha costruito un quadro ricco e sfaccettato in cui le preoccupazioni quotidiani di gestione e le visioni strategiche si sono alternate in una forma colloquio curioso e innovativo.

La conciliazione è risoluzione dei problemi nella prospettiva del funzionamento della struttura, questa è la visione evidenziata dai coordinatori delle strutture e dai referenti di area cogliendo, nel progetto Family Friendly, la possibilità di rendere più fluida ed efficiente la gestione delle relazioni e delle dinamiche quotidiane, fatte di richieste orarie, turni, malattie e famiglie.

Ma è anche *risoluzione dei problemi in funzione di un cambiamento aziendale*. Così come hanno ben descritto ed evidenziato chi nella cooperativa si occupa direttamente di progettazione, comunicazione e formazione. Questa doppia visione si fonde perfettamente in quell'evoluzione, *informazione e accompagnamento*, che la Cooperativa FAI ha intrapreso proponendo la creazione dello sportello *FAI la cosa giusta*.

Ognuno porta con sé la propria storia, professionale e personale, ed è nella Storia della Cooperativa che ci si ritrova a *condividere, discutere e risolvere la quotidianità della conciliazione*.

Quando abbiamo iniziato...

spesso alle domande i nostri interlocutori hanno risposto iniziando così, dando forza e peso alla crescita, alla volontà di chi partendo da pochissimo ha creato una delle eccellenze di cooperazione sociale in provincia.

Oggi i dirigenti si trovano a cercare nel lavoro sociale quel precario equilibrio fra chi coinvolto direttamente nei problemi e chi deve trovare e condividere una visione strategica di lungo periodo.

Il lavoro sociale è femminile? Beh... guardati attorno! Così scherzando, anche se solo per un attimo, una delle questioni più scivolose del ambito del lavoro di cura, i dirigenti hanno colto una delle maggiori contraddizioni del sistema, cooperativo incluso, sociale: la diversità fra i generi, gli stereotipi e allo stesso tempo la forza positiva delle differenze.

Nel sociale gli uomini stanno ai piani alti e le donne... anche ma dopo aver faticato di più! Con questa dolce amara considerazione abbiamo chiuso un primo scambio di opinioni, che al di là della apparente leggerezza ha fornito al progetto la legittimazione, ha fatto emergere l'importanza del lavoro d'equipe, delle modalità di risoluzione dei problemi, dell'importanza dell'informazione, della formazione e della continua attenzione sul tema.

Insomma, per dirla con una frase di Hugo Von Hofmannsthal, *la vita è integrale conciliazione dell'inconciliabile*.

Sportello: informazioni per il socio

- **Legge 53 (8 marzo 2000)**, disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- **Misure regionali a sostegno delle famiglie**
 - Abbattimento rette dei servizi per l'infanzia
 - Bonus bebè
 - Carta Famiglia
 - Bonus energia elettrica
 - Contributi per retta scolastica e mense
 - Assegni per famiglie con almeno tre figli minori
 - Sostegno alle gestanti in difficoltà
 - Programma "Si.Con.Te."
- **Misure provinciali**
 - Contributo per il pannolino lavabile
 - Progetto "Lavori in corso"
- **Servizi per la prima infanzia**
 - Servizi nido comunali e privati
 - Servizi integrativi e sperimentali
 - Sezioni primavera
 - Punti Verdi
- **Informazioni sul "percorso" gravidanza**
 - Ginnastica, nuoto, yoga pre parto
 - Corsi di allattamento
 - Dopo la nascita (attività organizzate dai consultori familiari): corsi di massaggio del neonato, consulenze, controlli ostetrici...

Conciliazione e buone prassi

IL PROGETTO FAI

a cura di Anna Omodei

Quello delle buone prassi in tema di welfare aziendale è sicuramente un argomento attuale e dibattuto: ne è un esempio il recente evento pubblico, giunto alla quinta edizione, promosso dalla Regione Lombardia e da ALTIS (Alta Scuola di Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore Milano) per la premiazione di realtà organizzative, nazionali e internazionali, che hanno implementato i migliori programmi di *work-life balance* (per approfondire: Mallone G., *La conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia e nel mondo* - Secondo Welfare, 31 maggio 2012, www.secondowelfare.it).

Ma cosa s'intende per "buone prassi"? Sara Mazzucchelli nella ricerca *Conciliazione famiglia e lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale* pubblicata dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia (www.osservatorionazionalefamiglie.it) nel dicembre 2011 definisce le buone prassi come un insieme di interventi:

- finalizzati a rispondere a un bisogno complesso, socialmente rilevante;
- tesi alla realizzazione di un benessere relazionale;
- volti alla generazione di capitale sociale;
- in grado di trattare le relazioni familiari in una prospettiva di *empowerment*;
- promossi da una realtà di soggetti in partnership, in grado di includere, a livello progettuale, realizzativo e valutativo, tutti i soggetti, erogatori e fruitori.

Secondo la ricerca sopracitata le organizzazioni spaziano da misure più classiche che consentono la gestione degli orari di lavoro, come il part-time e la flessibilità, ad agevolazioni quali il nido aziendale, fino a contemplare iniziative di supporto personalizzato quali coaching, accompagnamento e formazione.

Tuttavia il supporto aziendale ritenuto più efficace è l'atteggiamento di disponibilità a negoziare le richieste portate dai lavoratori e la possibilità di individuare una funzione organizzativa di riferimento che svolga un ruolo di accoglienza. Questi elementi vengono valorizzati se iscritti in una più ampia cultura organizzativa che pone attenzione al benessere e alla soddisfazione dei lavoratori.

Investire in misure di conciliazione dovrebbe essere considerata un'azione *win-win* non soltanto a favore del lavoratore, bensì come «un'opportunità in grado di generare vantaggi organizzativi» e massimizzare i risultati aziendali.

A sostegno di quest'ultima tesi citiamo una ricerca condotta, dallo IESE Business School, in ventiquattro Paesi del mondo sul grado di *responsabilità familiare* delle politiche messe in atto dalle aziende: «il risultato è che in quelle dove la conciliazione è attuata con successo l'impegno dei dipendenti è tre volte superiore rispetto a quelle dove non esiste alcuna pratica di questo tipo, la soddisfazione sette volte maggiore e la produttività aumenta mediamente del 19%» (Daloiso V., *La conciliazione di famiglia, lavoro e festa: alcune buone pratiche* - Avvenire, 30 maggio 2012)

Molti degli elementi segnalati dalla ricerca di Mazzucchelli sono rintracciabili nell'intervista, che vi proponiamo di seguito, a Elisa Giuseppin e Arianna Pasquali della cooperativa sociale FAI di Pordenone.

FAI, che dal 1985 si occupa di servizi socio sanitari e educativi, ha avviato il progetto *Family Friendly "Fai la cosa giusta!"*, finanziato dalla Regione Autonoma FVG e dal Fondo Sociale Europeo. L'iniziativa è finalizzata a sostenere i lavoratori nelle loro esperienze di conciliazione tra lavoro e vita privata. A tal proposito la cooperativa ha realizzato uno sportello di accompagnamento alla conciliazione per i propri soci lavoratori.

Riportiamo di seguito un estratto dell'intervista.

Come è nato e che cosa prevede il progetto Family Friendly "Fai la cosa giusta!"? Il progetto, nato alla fine del 2010 grazie ad un bando regionale e finanziato con fondi europei, prevede uno sportello di accompagnamento alla conciliazione per i soci lavoratori della nostra cooperativa, finalizzato a sperimentare metodi di accompagnamento e informazione. Grazie al progetto *Fai la cosa giusta!* abbiamo attivato uno sportello di riferimento, interno alla cooperativa e aperto un pomeriggio a settimana, che si occupa di tutte le problematiche di conciliazione e di pari opportunità.

Lo sportello dà ai soci la possibilità di consultare una figura di sostegno per avere chiarimenti di tipo normativo, contrattuale e inerenti l'offerta di servizi

sul territorio per maternità, genitorialità, prima infanzia. Lo sportello è in sintesi un luogo di informazione, un servizio a disposizione di tutti.

Come avete informato e coinvolto la base sociale su questo progetto? Il coinvolgimento dei soci è avvenuto in un secondo momento, a progetto approvato.

Inizialmente abbiamo previsto la somministrazione di una serie di questionari per indagare i bisogni delle persone in tema di conciliazione. Questo lavoro di ricognizione è stato accolto positivamente dalla base sociale, c'è stata infatti una buona rispondenza. Hanno compilato il questionario più di 200 soci su 300 totali. Direi che statisticamente è un gran risultato. Questa fase di ricerca è stata propedeutica all'avvio dello sportello.

In particolare all'inizio abbiamo attivato un processo di informazione capillare ai soci attraverso una pluralità di canali comunicativi (opuscoli, circolari e giornalino interno, incontri e riunioni nelle strutture, etc).

L'attività di comunicazione aveva come obiettivo quello di illustrare il progetto e allargare il concetto di conciliazione; per molti soci infatti la conciliazione era un tema strettamente correlato alla maternità e chi non stava vivendo quella particolare situazione si sentiva escluso.

Sulla base di questo riscontro abbiamo deciso di investire diverse energie per spiegare ai colleghi e alle colleghe che il progetto comprendeva diverse esigenze familiari, non solo quelle legate a chi a figli nella fascia 0 - 3 anni.

Rispetto a come l'avevamo pensato il progetto si è evoluto e si sta evolvendo, si stanno aprendo canali inaspettati e innovativi a livello di progettazione. Il riscontro che abbiamo è molto positivo, c'è stata una buona risposta, il progetto è stato accolto bene, i soci ne hanno compreso il senso.

Quali tipologie di richieste

ricevete? Inizialmente le richieste avanzate riguardavano le donne al rientro dalla maternità. Quando poi si è compreso che erano contemplate tutte le esigenze familiari, tutti i soci si sono sentiti più coinvolti.

Infatti, essendo un progetto sperimentale e innovativo si è cercato anche di modularlo in base alle esigenze dei soci: c'era, ad esempio, chi aveva bisogno di

informazioni sugli asili, consultori, agevolazioni, corsi, ecc.

Inoltre abbiamo avuto la richiesta di passaggio da full a part-time da parte di un alcune lavoratrici, mentre alcune socie nonne hanno contattato lo sportello per richiedere agevolazioni nei confronti

di nipoti neonati. In cooperativa prevale il genere femminile e sono presenti varie fasce d'età: quella delle nonne è corposa ed è un target a cui non avevamo pensato all'inizio del progetto.

Ci sono state anche richieste legate, ad esempio, alla necessità di dedicarsi all'assistenza dei genitori anziani in situazioni di difficoltà? Anche questo è un aspetto aperto. Ci siamo rese conto che è banale ridurre la conciliazione alla genitorialità o ai problemi legati alla maternità.

La conciliazione non è solo questo, risulta infatti essere un tutto tondo attorno alla famiglia. Investe tutto il ciclo di vita, in particolare se pensiamo ad alcune socie, schiacciate tra l'essere nonna, il continuare a lavorare, l'aver figli con un lavoro precario e, in taluni casi, un genitore non-autosufficiente a carico.

Questa conciliazione nel senso più ampio del termine, così come l'abbiamo appena descritta, è una via che vogliamo percorrere anche con delle progettazioni future. È un canale aperto, in discussione.

Il problema, pensando al domani, sarà la ricerca di ulteriori canali di sostenibilità. Dovremmo pensare a nuove progettazioni e cercare bandi ad hoc.

Quali sono stati gli apprendimenti organizzativi rispet-

to a questa esperienza? Prima di concedere agevolazioni a un socio è necessario considerare e valutare altre situazioni di criticità che si trovano all'interno della cooperativa e in particolare del gruppo di lavoro. Possono esserci, ad esempio, persone che hanno lo stesso tipo di urgenza ma legata a seri problemi di salute o a problemi economici. È emerso spesso questo problema: se tu concili da un lato le esigenze tempo famiglia-lavoro di una persona, dall'altro hai poi il problema di gestire il gruppo. Quindi, insieme con le varie referenti esaminiamo il valore, il peso di queste richieste per capire se sono possibili.

La figura del coordinatore dello sportello si trova in mezzo, cerca di mettere in dialogo e conciliare le esigenze del socio con quelle della cooperativa.

È fondamentale lavorare in sinergia. Lo sportello accoglie le richieste dei lavoratori, le valuta sulla base delle possibilità della cooperativa, dà una risposta e ne spiega le motivazioni. Conciliare significa mettere insieme le esigenze delle due parti senza andare a discapito di altri.

È spesso emerso questo doppio punto di vista: è giusto accogliere e conciliare però ci vuole il giusto mezzo nell'accontentare le richieste di conciliazione che devono avere - in base alla nostra esperienza - una temporalità. Devono iniziare e finire. Non possono essere benefici acquisiti in modo permanente perché, a lungo andare, vanno a incidere sul gruppo di lavoro e sull'equipe.

Alla luce della testimonianza presentata proviamo a riassumere, dal nostro punto di vista, le *buone prassi* in tema conciliazione:

- la presenza di un investimento di risorse organizzative;
- l'individuazione di un referente/coordinatore del progetto;
- l'attuazione di un percorso volto ad ascoltare le esigenze dei lavoratori;
- la cura della comunicazione e della presentazione del progetto;
- l'attenzione e la valorizzazione dei risultati intermedi;
- la presa in carico della richiesta, indipendentemente dal suo esito;
- la disponibilità al dialogo e alla messa in discussione da parte dell'organizzazione;
- la transitorietà delle richieste.

In generale conciliare è faticoso (ma possibile) perché frutto di un lavoro costante di valutazione, di negoziazione e di rete.

Le buone prassi

DAL MONITORAGGIO ALLO SPORTELLO

La sperimentazione di un modello di buone prassi di conciliazione attivate dal progetto *FAI la cosa giusta!* prevede il monitoraggio e la valutazione delle ricadute aziendali delle azioni progettuali.

In quest'ottica, a partire dalle prime fasi del progetto, sono state coinvolte le socie/i dipendenti nella condivisione degli obiettivi di conoscenza, sostegno e informazione delle opportunità offerte da innovative politiche di conciliazione.

FAI ha intrapreso un percorso di studio e approfondimento su queste tematiche a partire dalle esigenze che le singole strutture aziendali hanno evidenziato in modo particolare negli ultimi anni.

L'opportunità offerta dal bando *Family Friendly* della Regione è stata colta nel processo di programmazione che ha coinvolto non solo le figure apicali, ma anche i dipendenti attraverso l'intermediazione dei nuclei gestionali.

Su questa base è stato costruito un sistema di controllo e monitoraggio che oltre a verificare l'efficacia e la tempestività delle azioni programmate, vuole essere in grado di restituire alla cooperativa opinioni, sensazioni, proposte e bisogni.

Questo sistema di monitoraggio ha coinvolto inizialmente la direzione raccogliendo le opinioni dei dirigenti e dei coordinatori rispetto alle possibilità di sviluppo di azioni positive come strategia di crescita aziendale.

Parallelamente i soci sono stati interpellati, attraverso la somministrazione di un questionario, rispetto alla conoscenza e all'utilizzo degli strumenti esistenti di

conciliazione.

Dal punto di vista della composizione del campione di risposta (significativo sia dal punto di vista numerico che della composizione della compagine dei dipendenti), sono emersi alcuni elementi caratterizzanti:

- una quasi totale presenza femminile (93%);
- una strutturata presenza di cittadini stranieri (25%);
- una differenziata scolarità all'interno delle strutture;
- una composizione per fasce d'età diversificata, con la presenza over 50 rilevante (19%).

Queste caratteristiche sono estremamente rappresentative della reale composizione della cooperativa, il che permette di proiettare i risultati di questa prima analisi su tutta la struttura.

Dall'analisi dei questionari è apparso evidente come la conoscenza sia circoscritta soprattutto agli aspetti legati alla retribuzione e alla turnistica, evidenziando un gap di informazione relativamente a misure non direttamente gestite dall'ufficio del personale. Questo elemento di riflessione ha stimolato nella attuazione del progetto il potenziamento degli aspetti di *sportello* rispetto a quelli di tutoraggio personalizzato. Si è voluto, in tal modo, venire incontro, più che ad una presunta mancanza di informazioni, alla mancanza di consapevolezza dei dipendenti di poter accedere alle stesse.

Sempre a partire da questo elemento, anche nella predisposi-

zione dei percorsi di tutoraggio si è data maggiore attenzione ad accompagnamenti e ricerca di soluzioni anche esterne all'azienda (per esempio, asilnido, misure di sostegno alla famiglia, etc).

Un ulteriore elemento di forza del progetto sta nel aver messo in luce come l'apporto delle famiglie nei processi di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, ed in esso sono incluse le politiche di conciliazione. Il processo di consapevolezza dell'importanza del fattore familiare parte proprio dall'aver constatato come molti strumenti offerti dal territorio siano ad essa dedicati. Questo cambio di prospettiva ha permesso nelle fasi oggi in corso di allargare il concetto di conciliazione da sostegno all'area materno-infantile ad un più vasto sostegno alla famiglia e ancor di più sostegno al cittadino - lavoratore.

L'offerta di questo nuovo servizio ai soci è stato colto come un'occasione di crescita e confronto da parte dei dirigenti che hanno ulteriormente sostenuto questo cambio strategico attraverso la partecipazione ad altri bandi dedicati alla stessa tematica (L.125 e Bando famiglia). Dal punto di vista dei soci, la possibilità di avere un riferimento nuovo che non solo li sostenga al rientro dalla maternità come previsto dal progetto, ma che offra anche un modo per ripensare la propria professionalità accompagnati in un percorso personalizzato.

La sperimentazione di un modello di buone prassi di conciliazione attivate dal progetto prevede monitoraggio

Conciliazione

Cosa concilia con cosa?

Post tratto dal blog di **Graziano Maino** (mainograz.com/2012/05/07/conciliazione-cosa-concilia-con-cosa), socio Studio Pares di Milano, formatore e consulente sui temi della qualità e della valutazione sociale

Le parole - si sa - sono importanti, in particolare quando identificano questioni sociali non secondarie per la vita di un sacco di persone. E sono ancora più importanti quando sono unanimemente impiegate in forma etichette (auto)evidenti. Bene, quando accade è la volta buona che passano idee indiscutibili, proprio in situazioni nelle quali discussione e confronto dovrebbero essere di casa.

Cosa concilia con cosa? Ci sono espressioni che mi sembrano imprecise (comode, brevi, veloci... ma imprecise):

Conciliazione tra vita e lavoro Viene da obiettare anche il lavoro fa parte della vita. L'espressione poi implica che il lavoro non è vita (a me pare che non sia così);

Conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro La formula, a parte contrapporre lavoro a vita, introduce (forse) l'idea che siano i tempi a non trovare aggiustamenti sostenibili (sono solo i tempi che non si armonizzano?);

Conciliazione fra lavoro e famiglia Questa mi pare un'espressione migliore, se non fosse che si tratta di precisare il senso di famiglia (e qui si potrebbe discutere). L'espressione ha un aspetto interessante: implica che si possa ricercare la conciliazione tra il lavoro (di chi?) e la famiglia (e non solo la donna!). Ma il punto vero - per me - è che si tratta di conciliare

il lavoro con molte altre attività;

Conciliazione tra tempo di lavoro e tempo personale Questa soluzione non mi dispiace, ma ha lo svantaggio di implicare una visione *individuale* della conciliazione. E ciò a causa di quel *tempo personale* (personale = del singolo al/la quale ci si riferisce);

Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi personali Mantiene la prospettiva individualista ma almeno moltiplica gli elementi da conciliare (la sfumatura aiuta a percepire le molteplici strade percorribili?);

Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi personali e della famiglia Ecco che - ancora una volta - nella società irriducibile a monocoformismi, trionfa il plurale. L'espressione non è orecchiabile ma si presenta come un accettabile compromesso(?);

Qualche altro suggerimento? Forse soluzioni diverse per le diverse situazioni? Forse è meglio lasciar perdere?

Decidere quali sono le dimensioni esistenziali che vogliamo provare a (far) conciliare - almeno un po', un po' di più di quanto avviene adesso - significa introdurre il tema della responsabilità. A chi spetta il compito di lavorare per far crescere la quota di conciliazione che circola nella società?

A me piacerebbe poter conciliare: la **dimensione familiare** (sono papà e marito, ma anche figlio, fratello e altro ancora in termini di legami parentali); la **dimensione sociale** (abbiamo amici, anche se sull'amicizia in età adulta varrebbe la pena fare un qualche ragionamento); la **dimensione civico-politica** (la politica è un'attività impegnativa e importante, e ci sono tanti spazi per farla); la **dimensione lavorativo-professionale** (l'ho lasciata per ultima perché spesso mia moglie sostiene che metto il lavoro al primo posto. È possibile, qualche volta;-)

Quali tra queste opportunità hai utilizzato o stai utilizzando?

Nessuno	97
Flessibilità dell'orario di entrata e di uscita	29
Estensione del congedo di maternità	11
Altro	10
Permessi o riduzione temporanea dell'orario di lavoro	10
Congedo non retribuito (aspettativa)	8
Congedo per motivi familiari	3
Congedo di formazione, Congedo di paternità, Congedo non retribuito durante l'estate e le vacanze scolastiche per i genitori che hanno figli in età scolare, Flessibilità dell'orario lavorativo (su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale)	0

Quali opportunità di miglioramento della tua vita lavorativa indicheresti per migliorare la qualità della vita?

Agevolazione sui turni	56
Flessibilità di orario	53
Supporto informativo	35
Supporto amministrativo da parte dell'ufficio del personale per la predisposizione di pratiche e documentazione	9
Supporto al rientro nel gruppo di lavoro dalla maternità	8

www.facebook.com/CoopSocialeFAI

www.dedicafestival.it

Un'esperienza in Selina

IL SERVIZIO CIVILE

Incontro con Liana Mohanu



di Michela Carli

Liana Mohanu è nata a Sibiu, incantevole città medievale della Romania. Dopo la laurea in Ingegneria Gestionale, si trasferisce in Italia, dove vive da sette anni. Nel 2008 si è iscritta alla facoltà di Scienze Sociali di Udine, dove da poco ha conseguito la sua seconda laurea.

Grazie al progetto *Ricominciamo*, promosso da FAI e Consorzio Leonardo, dal nove gennaio 2012 Liana presta servizio civile nella nostra Cooperativa.

Il suo lavoro si suddivide tra la sede amministrativa e la Comunità alloggio psichiatrica *La Selina* a Montebello.

«Quando ho saputo del progetto, ho pensato che sarebbe stato interessante vedere cosa significa effettivamente lavorare nel sociale. In passato non avevo mai avuto esperienze simili, nemmeno come volontaria. Per questo motivo è stato difficile inizialmente inserirmi in quel contesto e capire quale doveva essere il mio compito, quale contributo potevo dare. Non nascondo che i primi giorni mi sono chiesta se veramente volevo continuare questa avventura, ma dopo aver avuto riscontri positivi da parte degli ospiti ho preso fiducia.

Ricordo che il primo giorno mi hanno accolta con molto calore, facendomi intuire da subito la loro necessità di vedere qualche persona nuova.

Il mio ruolo è incentrato sulla socializzazione e sulla relazione:

i rapporti che noi viviamo in modo spontaneo, infatti, per le persone residenti alla Selina sono spesso più complicati, perciò è bene incentivare, grazie anche ad una presenza terza rispetto alla équipe di operatori, il lavoro sulla relazione, sullo stare assieme. Nella loro vita c'è una carenza di rapporti umani, a volte anche di affetto ma, soprattutto, la possibilità di vivere i legami sociali

Consorzio Leonardo e FAI promuovono e accolgono nelle proprie strutture i volontari del Servizio Civile

senza subire lo stigma verso la malattia.

Dico spesso a loro che se vogliono intraprendere qualche nuova attività, o fare

una passeggiata o semplicemente chiacchierare, io sono lì per loro, io ci sono. Ci sono un paio di utenti che amano più la relazione rispetto agli altri, perciò cercano di essere al centro dell'attenzione, di fare in modo che io stia esclusivamente con loro.

Dopo cinque mesi di permanenza sono riuscita ad instaurare dei veri rapporti con ospiti che si sono aperti e mi hanno confidato il loro passato. Per me è stata una conquista!

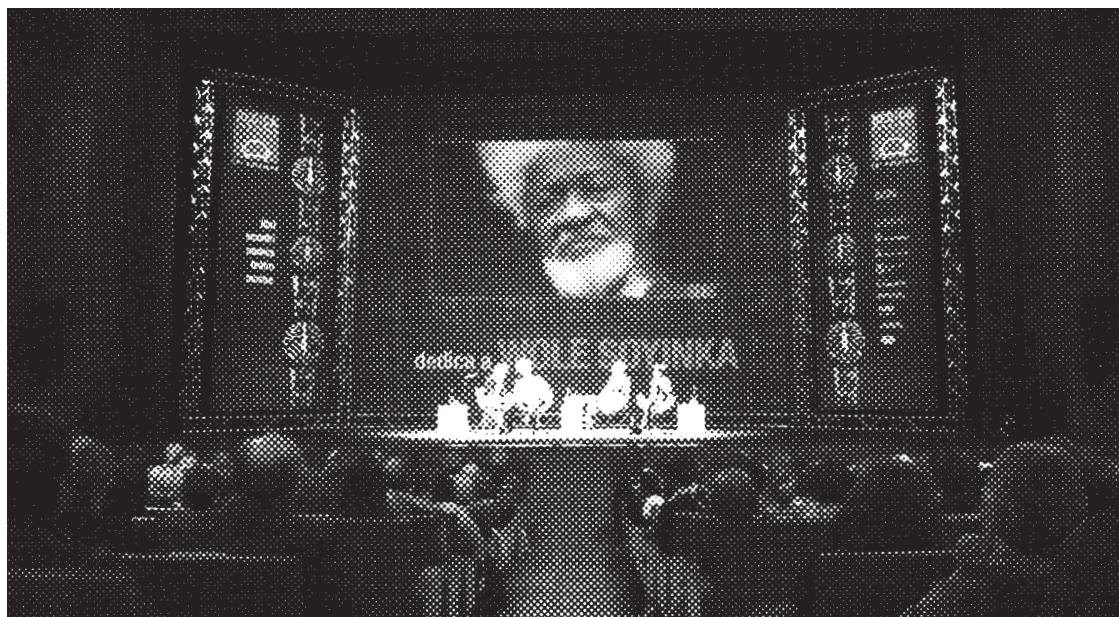
Ed è risultato terapeutico anche per me perché stare con loro mi ha fatto pensare, mi ha fatto mettere in discussione come persona, come essere umano, con tutte le sue fragilità e i suoi limiti. Mi sono resa conto che quel tipo di sofferenza può riguardare chiunque, anche me.

Lavorare nel sociale non è semplice... ma questa esperienza, importante soprattutto dal punto di vista umano, mi ha confermato che sono sulla strada giusta».

Wole Soyinka a Dedicafestival

UNA FINESTRA SULL'AFRICA

A Pordenone il Premio Nobel nigeriano per la letteratura



di Beatris De Vouka

Qualche tempo fa, nel mese di marzo, la sala del teatro comunale Giuseppe Verdi ospitava la diciottesima edizione di Dedicafestival 2012, importante manifestazione culturale pordenonese, organizzata con il patrocinio dell'Associazione Culturale Thesis e sostenuta dalla regione Friuli Venezia Giulia, dal Comune e dalla Provincia di Pordenone nonché da varie altre realtà industriali del territorio.

Ogni anno il festival si concentra su un autore offrendo così a tutti gli appassionati della cultura letteraria un'ampia e accurata conoscenza dell'opera dello scrittore scelto, attraverso un percorso basato su conversazioni, incontri, mostre, conferenze, spettacoli e musica.

Il protagonista di Dedicafestival 2012 è Wole Soyinka, pseudonimo di Akinwande Oluwole, illustre scrittore, noto drammaturgo, eccellente poeta, saggista africano, Premio Nobel nel 1986 per la letteratura. Nato il 13 luglio 1934 in Nigeria, Wole Soyinka è considerato il padre della letteratura africana moderna e con la sua presenza nella città di Por-

denone, Dedicafestival ha aperto una nuova finestra sull'Africa mettendo in mostra un paesaggio culturale ricco di attività letterarie di un continente spesso sinonimo solo di guerra e fame.

Soyinka è autore di diverse opere in lingua inglese, come il romanzo *Ake*, grande capolavoro autobiografico. Cominciando proprio da *Ake*, il giornalista RAI, Luciano Minerva, apre la conversazione con il Nobel. Tradotto anche in lingua italiana, *Ake* è un romanzo che racconta la storia dei primi undici anni di vita del Nostro, quelli che lui stessi definisce più veri, più innocenti. In questi anni si rafforzano i suoi valori di giustizia, rispetto dei diritti umani, dignità della persona e libertà, ideali per i quali, adulto, combatterà duramente con le armi delle parole contro coloro che ostacolano questi valori, in particolare contro il potere politico che schiaccia il suo paese.

Il suo credo è: «La dignità e la libertà vengono al di sopra di ogni cosa, non esiste dignità senza libertà e viceversa». Una sfida che gli costerà nel 1967 due anni di prigione e, successivamente, nel 1993, la condanna alla pena

capitale in contumacia in seguito alle sue denunce contro le violazioni delle autorità militari.

Davanti ad un pubblico numeroso e in presenza del primo cittadino pordenonese, il sindaco Claudio Pedrotti, dell'assessore regionale alla cultura, Elio De Anna, e di altre numerose autorità politiche, Wole Soyinka ha continuato a raccontare di sé e della propria visione della letteratura e della religione. In particolare, ha spiegato l'attrazione che prova per le divinità ancestrali dell'etnia *Yoruba* alla quale appartiene, come il dio Ogun, considerato come un dio lirico, protettore e quasi onnipotente nel suo cammino di uomo e di scrittore.

Soyinka è cresciuto in un ambiente religioso di *metissage* dove il culto tradizionale Yoruba si mescola in sintonia e armonia con il Cristianesimo.

Con un timbro di voce che definisco singolare e tipico, in Africa, di un personaggio colmo di saggezza, Wole Soyinka ha infine concluso il proprio racconto esprimendo il sogno di poter tornare a studiare sui banchi di scuola.

Che Ogun sia con lui!

**PER TE
UN'ORA È POCO,
PER NOI
È TANTISSIMO!**

Per offrire la propria collaborazione, contattare:

Paolo Padovan
padovan36@alice.it
telefono 349 8410710

Sono aperte le iscrizioni all'Associazione Amici di Casa Colvera per l'anno 2012.

Michela Carlet
michelacarlet@coopsocialefai.it
telefono 331 6747471



Lettere da Casa Colvera

INTERPRETAZIONE DA DARE AL I^ VERSO DEL CANTO VII^, CERCCHIO IV^
DELL'INFERNO DELLA DIVINA COMMEDIA: ""PAPE SATAN, PAPE SATAN
ALEPPE"" =

=====

Il IV^ Cerchio è presieduto da Pluto - ex dio della ricchezza dei Latini e Greci; ora, con Dante, nell'Inferno, "diavolo rabbioso" posto a guardia dei peccatori del cerchio "AVARI E PRODIGHI"

Preso da evidente manifestazione rabbiosa, PLUTO accoglie i Poeti - Virgilio e Dante - con voce rauca, pronunciando parole incomprensibili che incutono terrore.

Trattasi delle parole ""PAPE SATAN, PAPE SATAN ALEPPE !""

Sono parole di una lingua straniera - l'ARABO - che Dante, però, conosce pochissimo o quasi niente, come, del resto, nel Medio Evo, specie in Toscana, era una lingua, quasi sconosciuta, assai difficile, specie se scritta; sembra, comunque, che Dante, volendo mettere in bocca al Diavolo Pluto, parole corrette della lingua Ufficiale ARABA, abbia cercato di trovar qualche linguista (allora, certamente, assai RARI !) che conoscesse bene la lingua Araba e gli suggerisse una frase il più vicino possibile a quella che lo interessava; infatti, Dante voleva che Pluto dicesse, ma in Arabo, appunto perchè fosse incomprensibile, la frase "" PORTA DEL DIAVOLO, PORTA DEL DIAVOLO, APRITI !"" e la scrive in maniera errata, ma somigliante e, quindi, "" Pape Satàn, Pape Satàn Aleppe "" a quella Ufficiale ARABA e cioè "" BAB EL SCITAN, BAB EL SCITAN ALEBBI "" !

E questa è - secondo la mia modesta interpretazione - quella più corretta da dare al primo verso del CANTO VII^, Cerchio IV^ dell'Inferno Dantesco, che, nella lingua Italiana moderna suona: "" PORTA DEL DIAVOLO, PORTA DEL DIAVOLO, APRITI "" !

26 Genn.2012.-

Roberto