



DIVERCITY®

because words matter



COVER STORY, CRISTINA TAJANI

intervista di Francesca Lai



LA DIVERSITÀ CI RENDE UNICI.



Genere, età, origini, credo, abilità, scelte personali: segni della nostra unicità. Per noi di ATM sono un valore. E anche un impegno.





I MANDARINI

Editoriale, Valentina Dolciotti

"Bisognava profittarne per formare i lettori invece di riempirgli la testa: non dettarli delle opinioni, ma insegnargli a giudicare da sé.

La cosa non era semplice: spesso i lettori esigevano delle risposte, e non bisogna dargli un'impressione di ignoranza, di dubbio, di incoerenza.

Ma questo era appunto l'impegno: meritare la loro fiducia invece di rubargliela"

I mandarini, 1954, Simone de Beauvoir

L'idea di dedicare questa uscita al tema della città, sempre con un taglio specifico sull'inclusione – che è il nostro focus – nasce dopo due anni in cui gli spazi in cui abbiamo abitato e vissuto si sono colorati di una luce completamente nuova, diversa. Non necessariamente allegra.

Anni in cui ci siamo resi conto che, se gli spazi che abitiamo non rispecchiano le nostre forme (mutevoli), i nostri desideri (proiettati), i nostri bisogni (talvolta inespressi), allora la vita diventa parecchio complicata da vivere. "Città inclusive" è una riflessione aperta su come le grandi e le piccole città si stanno trasformando per includere, o tornare a includere, vecchie e nuove esigenze della gente lì vive o si trasferisce: leggeremo esempi da New York, Milano, Bologna, Palermo, Torino, Venezia, Parma...

Troverete la storia di copertina dedicata a Cristina Tajani, Consigliera Esperta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (che, inoltre, nel 2021 ha pubblicato il libro *Città prossime*, edito da Guerini) e varie interviste e articoli di approfondimento: parchi, riqualificazioni, restauri, servizi di accessibilità, viaggi, borghi, trasporti...

La città è, fin da tempi lontanissimi, il luogo dove si sperimenta la convivenza di diverse comunità, di differenti ceti sociali - a volte in competizione -, di molteplici orientamenti religiosi, tradizioni, provenienze.

Città antichissime, che sino state capaci di rinascere dopo invasioni barbariche, terremoti, pestilenze, cataclismi. L'Italia, in particolare, è stata sempre attraversata sia da fenomeni migratori (dai Vandali agli Arabi, dai Goti e Visigoti ai Normanni) sia da trasformazioni del tessuto urbano: basti pensare all'ascesa e alla caduta dell'Impero romano: Già allora a Roma convivevano un milione di persone provenienti da tutto il mediterraneo e dalla Persia. O alla presenza unificatrice (nel bene e nel male) della Chiesa romana lungo tutto il Medio Evo. E ancora Bologna, Napoli, Padova con le prime università al mondo (e Oxford, e Salamanca...)

E poi Venezia, dove venne creato il primo ghetto ebraico al mondo.

Se facciamo un enorme salto al Novecento troviamo tante città del nord Italia, come Milano, Genova, Torino che si sono reinventate e rimescolate per accogliere nuovi lavoratori e lavoratrici in arrivo sud Italia e, ancora oggi, dall'Africa tutta e dal medio Oriente.

Cosa rimane di tutta questa lunga tradizione, di questa storia quasi infinita?

Il desiderio di vedere sempre più coinvolti* nella progettazione e nella realizzazione delle "città del domani" tutti e tutte, portatori e portatrici di nuove e vecchie diversità, che reclamano a gran voce il ruolo (leggittimo) di esperti* abitanti del mondo, pronti* a trasformare le città in luoghi di innovazione, sviluppo, inclusione e PACE.



CITTÀ

[cit·tà]

etimologia: rum. cetate (= cittadella); prov. ciutat; fr. cité; sp. ciudad; port. cidade; alban. Kintëti.

Troncato da cittade dal lat. *civitate(m)*, che ebbe pure il senso di paese accasato, e trae da *civis* cittadino: propr. Il complesso dei cittadini (v. Civico). Luogo abitato, talvolta cinto da mura, distinto in piazze, strade, quartieri e simili, e per solito più considerevole di quel paese che chiamano Terra, Castello, o Villaggio.

Photo by Tayla Kohler on Unsplash

INDICE

11

a cura di Giovanni Arena e TikTok Italia
QUANDO IL VIAGGIO
È CASA

14

a cura della Redazione
CIELO
ITINERANTE

17

Davide Sapienza
BODØ

20

Nicole Riva
CITTÀ E
UTOPIA

23

Narrazioni Urbane
STORIA DI UN
PARCO INCLUSIVO
A CERTALDO

26

Emanuele La Veglia
PER UN QUARTIERE
DI PROSSIMITÀ

28

Emanuele La Veglia
LA CITTÀ
DEI 15 MINUTI

30

Silvia Camisasca
CREMONA

32

Juanfran Velasco
MORE INCLUSIVE CITIES
MEAN MORE VISITORS
AND MORE BUSINESS

35

Winning Women Institute
GENDER EQUALITY
CERTIFICATION

37

Francesca Lai
BOLOGNA
CITTÀ INCLUSIVA

40

a cura della Redazione
LAVORO,
ORIENTAMENTO AFFETTIVO
E IDENTITÀ DI GENERE

42

Francesca Lai
ACCESSIBILI
E INCLUSIVE

46

Maschi che si immischiano
IMMISCHIAMOCI

48

Francesca Lai
NEW YORK CITTÀ LIBERA

50

a cura della Redazione
IL GIRASOLE

52

Clara Carlini e Annalia Luciano
LA MODA È INCLUSIVA
OPPURE ESSERE INCLUSIVI
È DI MODA?

55

Maria Gebbia e Francesca Valagussa
UNICITÀ PER FARE
LA DIFFERENZA

56

Valentina Dolciotti
ARMANI / SILOS

59

Francesca Lai
COVER STORY

62

Valentina Dolciotti
INTERVISTA A
RICCARDO ARGENTO

63

– Rubriche –
LANTERNA
Riccardo Argento

64

MANDELA
Silvia Camisasca

65

CONTRO SPAZI
Elena Luciano

66

TABLEAUX
Gianluca Cabula

68

LA FORZA
DEI SIMBOLI

70

PAGINA CON VISTA
Paola Suardi

71

BOVARY
Alice Pezzin

74

Agos
I PARCHI AGOS GREEN&SMART...

76

ATM
ATM E IL SUO VIAGGIO
NELLA DIVERSITÀ:
L'ORGANIZZAZIONE
SI APRE ALLA CITTÀ

80

Chiesi
NEL CUORE DELLA
PERFORMANCE

82

Crédit Agricole
DALL'AZIENDA ALLA CITTÀ

84

Deloitte
PER UN MODELLO
DI CITTÀ INCLUSIVO

87

Edison
TRAIETTORIE URBANE
DI FONDAZIONE EOS

91

Enel
WELL DONE ENEL

94

Fastweb
VIA DE CASTILLIA, 20

96

Findomestic
I RAGAZZI DI SIPARIO

99

Generali
PROCURATIE VECCHIE

102

Gruppo Hera
GRUPPO HERA:
OLTRE 10 ANNI DI DIVERSITY

104

Illy
ARTE E DIVERSITÀ
IN UN PICCOLO GESTO
QUOTIDIANO

108

Janssen
LA FORZA DELLE IMMAGINI,
IL RISCHIO DEI SIMBOLI

111

a cura della Redazione
LA NUVOLA LAVAZZA

115

Mutti
PRENDERSI CURA
DELLA TERRA
E DELLE PERSONE

118

Randstad
COESIONE TERRITORIALE

121

Sky
PARCO PORTO DI MARE

124

Sodexo
CITTÀ INCLUSIVE
E SERVIZI ALLA PERSONA

126

Sorgenia
CITTÀ INCLUSIVE

128

State Street
HOW A DIVERSE CITY
INCREASED MY THOUGHT
ON DIVERSITY

130

Synergie Italia
IL DISABILITY MANAGER
PER UNA CITTÀ INCLUSIVA

132

POINT BREAK
Valeria Colombo
MILANO, LA MIA CITTÀ

133

RISO E SETA
Alessia Mosca
SMART CITIES

134

OLTRE LO SPECCHIO
Igor Šuran
NOI E LE CITTÀ INCLUSIVE



*a cura di Giovanni Arena e
TikTok Italia*

QUANDO IL VIAGGIO È CASA

*Alla scoperta dell'altra parte
del mondo con il TikToker
da 1,1 milione di follower*

Spontaneo, autentico, originale. Giovanni Arena, ragazzo di 26 anni, nato a Vibo Valentia e cresciuto in un paese vicino Tropea, ha tutte le caratteristiche per essere un content creator di successo. Come tutte le storie di successo che si rispettano, anche la sua inizia nella totale inconsapevolezza di avere questi "poteri magici".

Tutto è iniziato quasi per gioco. Un video, pubblicato su TikTok, piattaforma d'intrattenimento, fondata nel 2017, oggi presente in oltre 150 Paesi e disponibile in 75 lingue. Da qui l'inizio dell'avventura – letterale e metaforica – che ha reso Giovanni un principe influencer da 1,1 milione di follower.

La sua è una avventura moderna, letteralmente e metaforicamente. Nel proprio lavoro Giovanni unisce il suo talento da creator, visibile nei video pubblicati sul profilo, alla passione per il viaggio.

Da Odisseo a Bilbo Baggins, ai travel influencer, viaggiare diventa l'arma più potente per aprire la mente e abbattere ogni tipo di barriera fatta da pregiudizi e mancanza di conoscenza. Viaggiare significa, come dice Giovanni, "guardare e capire l'altra parte del mondo" oppure "riscoprire la bellezza dell'albero fiorito sotto casa".

Giovanni Arena è la prova vivente di tutto questo. Il suo motto è "Abbracciare la diversità culturale".

Giovanni, come nasce la tua avventura da TikToker errante? Viaggiare è sempre stata la mia passione, ma non mi era mai capitato di condividere le mie esperienze sui social. TikTok è una piattaforma che mi trasmette gioia e serenità. Così, dopo una delusione amorosa, ho iniziato a condividere i video dei viaggi che avevo gelosamente custodito in hard disk. Eravamo in piena pandemia: paradossalmente le persone apprezzavano questi brevi contenuti, sebbene non si potesse viag-



giare. Le persone avevano bisogno di evadere dalla realtà, anche per questo ho continuato a condividere contenuti.

Questo è stato l'inizio. Come si è evoluta la tua storia?
Durante i momenti più difficili della pandemia ho continuato a pubblicare questi video. Poi non appena è stato possibile, ho deciso di riscoprire una Italia insolita, bellissima. Dopo la pandemia anche l'albero sotto casa ha assunto un altro significato.

Così ho iniziato dalla mia Tropea, in cui sono nato. Non facciamo mai i turisti a casa nostra, giusto? Mi sono detto: perché non iniziare da qui. In questa esperienza ho iniziato a condividere consigli su come viaggiare, che app utilizzare, ecc. Le persone hanno bisogno di sapere come viaggiare in modo economico e accessibile. Questo ora è diventato il mio lavoro.

Il viaggio è la tua dimensione. Ti sei mai chiesto perché?
Ho cominciato a viaggiare per evadere dalla realtà in cui vivevo perché mi stava scomoda. Nel viaggio siamo noi a decidere quando inizia e finisce ogni capitolo. Queste esperienze mi insegnano ad apprezzare la vita a pieno. Del resto, abbiamo una sola possibilità su questa terra. Vedere e conoscere il mondo mi ha insegnato ad apprezzare ogni piccolo elemento dell'esistenza, imparando a lasciare da parte le preoccupazioni più futili senza però minimizzarle.

Viaggiare vuol dire anche imparare a vedere le cose da un altro punto di vista. Il tuo lavoro ti ha aiutato a superare i pregiudizi culturali (consci o inconsci)?

Durante i momenti più difficili della pandemia ho continuato a pubblicare questi video. Poi non appena è stato possibile, ho deciso di riscoprire una Italia insolita, bellissima. Dopo la pandemia anche l'albero sotto casa ha assunto un altro significato.

Come scrivo nel mio libro "Benvenuti in Economy Class", mi piace abbracciare la diversità culturale che in realtà è simile a noi. Mi piace scoprire cosa c'è dall'altra parte e avere un approccio multidisciplinare al lavoro e alla vita. Ad esempio, mi ha molto colpito la cultura indonesiana, così collettivista e dedicata al benessere del gruppo e così lontana da quella occidentale. Questa è la cosa bella del viaggio e soprattutto dell'andare all'estero: sviluppare una mente più aperta integrando la versione del mio mondo con più culture possibili.

Non tutti possono viaggiare, per motivi diversi. Attraverso i tuoi contenuti le persone vedono le bellezze anche più remote. Che tipo di risposte o commenti ricevi dai follower?

La cosa più bella dei social è riuscire a far vedere un'altra realtà dal proprio punto di vista. Io interagisco spesso con i follower, chiedendo loro una opinione su cosa che sto facendo vedere. Devo ammettere che sono fortunato. La mia community è una delle più aperte del mondo: apprezzano i video, vogliono scoprire le diversità... e poi decidono di iniziare a viaggiare!

Diversità e inclusione sono due facce della stessa medaglia. Hai incontrato città particolarmente inclusive?

Parlando di inclusività i paesi che più mi hanno colpito sono quelli del nord Europa, come Svezia, Norvegia e Danimarca. A Stoccolma, ad esempio, ho trovato un semaforo in cui erano raffigurate coppie di omini stilizzati dello stesso sesso. Ho fatto tre viaggi al circolo polare artico in treno: ogni volta ho avuto lo stesso riscontro positivo. Qui l'inclusione è una priorità culturale, anche nelle piccole cose.

Hai altri esempi di città inclusive da condividere?

Sicuramente New York se parliamo di realtà oltreoceano. In Europa ho apprezzato il clima di inclusività e integrazione di Amsterdam, in cui la diversità è la vera normalità. Lo stesso vale per Lisbona, in cui vieni avvolto da una rara atmosfera di spensieratezza. Fantastica!

Secondo te, perché TikTok ha il giusto potenziale per mostrare l'altro lato della diversità?

Quando ho iniziato la mia attività sulla piattaforma, ho notato subito la sua caratteristica principale: l'autenticità. Non mi sento mai giudicato su TikTok, mi sento libero. Questo perché siamo una community di creator. Tutti parliamo un linguaggio che è tipico del gruppo ma allo stesso tempo inclusivo. Non conosci una espressione della community? Nessun problema: te la spieghiamo e ti coinvolgiamo nella piattaforma. È un linguaggio semplice e diretto, ecco perché accessibile a tutti, senza distinzioni di generazioni.

Raccontaci qualcosa dei tuoi follower. Sono tuoi coetanei?

Non solo. Penso di essere il creator con il target più misto del pianeta. Mi seguono i giovani, i più attenti all'ambiente, che mi chiedono come viaggiare in Interrail, attività che adoro. Altri, più adulti, mi chiedono come fare a viaggiare con i propri figli, altri ancora mi chiedono un confronto, anche psicologico/personale, che va al di là dell'esperienza del viaggio.

Ci fai un esempio di città o situazione non inclusiva che hai trovato nel mondo?

Difficilmente è capitato. Questo perché i posti che scelgo, e che consiglio ai follower, sono dettati dalla politica del posto. Sono stato in Indonesia, nella parte di Bali, mentre non ho visitato la parte di Jakarta, so che qui – l'ho scoperto parlando con una locale di Bali – vi è una cultura tradizionale non inclusiva della comunità LGBTQ+.

Come la società percepisce il viaggiare da soli?

È un argomento che ho affrontato diverse volte, legato a due tematiche. Innanzitutto, il ritrovo dell'indipendenza. Spesso pensiamo che abbiamo bisogno di qualcun altro per fare le cose. È un pregiudizio che nel nord Europa non esiste, mentre noi abbiamo paura di essere stigmatizzati se andiamo da soli al ristorante. Lo stesso vale per il viaggio, soprattutto per le donne, che non solo non si sentono sicure, ma percepiscono il giudizio da parte degli altri. Il giudizio non è inclusivo. Suggestisco di lasciare da parte tutto questo e provare a fare questa esperienza. Viaggiare da soli è un ottimo modo per riflettere: nel tragitto trovo la parte migliore di me.

Giovanni è anche stato uno degli ambassador della campagna #tiraccontolitalia: partita il 19 aprile 2021 e proseguita per 5 mesi toccando, di settimana in settimana, tutte le regioni italiane. Numerosi i suoi contenuti volti a raccontare peculiarità e curiosità del territorio italiano. Sulla campagna, il creator calabrese ha commentato:

"Quando penso a TikTok, penso immediatamente all'influenza che la piattaforma ha avuto sulla scoperta e/o riscoperta del territorio e anche sul turismo in generale. Questo specialmente grazie ai molti contenuti diventati virali: me ne rendo conto quando, dopo aver postato un video dedicato a un luogo, moltissime persone vi si recano per scoprirlo a loro volta. Un processo meraviglioso che mi spinge a condividere sempre più la mia passione per il viaggio su TikTok, ormai parte della mia quotidianità. Non posso che essere felice di far parte della campagna #tiraccontolitalia: dar valore al territorio italiano è fondamentale per apprezzarne, ancor di più, tutte le sue bellezze. Sono certo che avremo modo tutti di imparare qualcosa di nuovo e scopriremo tanti nuovi luoghi e le storie che ogni regione ha da raccontare."

.....
TikTok

è la destinazione leader per i video brevi da dispositivi mobili. La sua mission è ispirare la creatività e portare allegria. TikTok ha sedi in tutto il mondo, tra cui Los Angeles, New York, Londra, Parigi, Berlino, Dubai, Mumbai, Singapore, Jakarta, Seoul e Tokyo.

.....
Giovanni Arena

è stato tra i primi a portare il mondo dei viaggi su TikTok, tanto da essere soprannominato "Giovanni, quello che viaggia". Laureato in psicologia, ma sempre con la valigia in mano, ha cominciato a postare video su TikTok a gennaio 2020 in occasione del suo primo Interrail, e da quel momento si è concentrato su questo. Su TikTok condivide le scoperte fatte durante un viaggio e porta in posti magici, strani e poco conosciuti, ci lascia ammirare panorami mozzafiato e luoghi che racconta attraverso uno storytelling creativo che l'ha portato a farsi conoscere e apprezzare dalla community.

Percorrere l'Italia da nord a sud con un pulmino e qualche telescopio e fermarsi laddove di solito il cielo non arriva. È questo l'obiettivo che si è prefissata l'associazione non profit Il Cielo Itinerante, nata nel febbraio 2021 per iniziativa di Ersilia Vaudo, Chief Diversity Officer dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA), Alessia Mosca, già Europarlamentare e Membro del CdA di Crédit Agricole, Giovanna dell'Erba, Notaio, e Giulia Morando, Policy Analyst all'OCSE.

a cura della Redazione

CIELO ITINERANTE

40 tappe in tutta Italia

L'associazione Il Cielo Itinerante è convinta che fornire a ciascuno gli strumenti necessari per apprendere e comprendere le discipline scientifiche costituisca un fattore essenziale per la costruzione di una società più inclusiva e democratica. Puntare sulle materie scientifiche significa dare ad ognuno la libertà di poter scegliere ed essere ciò che vuole.

Un progetto ambizioso che vuole avvicinare le materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ai bambini e alle bambine che si trovano in contesti di fragilità educativa e che provengono da situazioni socio-economiche penalizzanti attraverso programmi educativi innovativi di divulgazione scientifica.

Sulle orme del successo di Forcella Brilla 2020, campo estivo STEM organizzato per i bambini del quartiere napoletano di Forcella, Il Cielo Itinerante nell'estate 2021 ha esteso l'iniziativa ad altre 11 tappe in tutta Italia coinvolgendo oltre 700 bambini con laboratori, eventi artistici e sessioni di osservazione del cielo con telescopi professionali. Quest'anno il tour crescerà ancora con oltre 40 tappe organizzate in tutte le regioni italiane.

Ai bambini è stata regalata l'opportunità di vivere un'esperienza positiva approcciandosi in modo suggestivo e innovativo alla scienza.

Il termine "desiderio" deriva dal latino e risulta composto dalla preposizione "de-", che possiede un'accezione negativa, e dall'espressione "sidus", che significa "stella". Esso viene inteso quindi come percezione della mancanza delle stelle e, di conseguenza, come sentimento di ricerca appassionata. "Abbiamo tutti un anelito che ci spinge a raggiungere qualcosa più grande di noi ed è molto importante coltivare nei ragazzi questa capacità di desiderare e sapersi proiettare" (Ersilia Vaudo, Presidente dell'Associazione). "Italia Brilla - Costellazione 2022", il progetto principale promosso dall'associazione quest'anno, è un tour di 40 tappe che durerà sei mesi e raggiungerà appunto quei luo-



ghi dove vi è maggiore bisogno di investire nell'istruzione dei più piccoli.

Nel periodo di pandemia, le grandi città hanno mostrato chiaramente le profonde disparità che caratterizzano il tessuto urbano, sia in termini di servizi sia per quanto riguarda le condizioni di vita delle persone che ci vivono. Allontanandosi dal centro delle metropoli, si riscontra una progressiva diminuzione di quelle strutture e quei servizi che costituiscono il motore fondamentale per lo sviluppo e la crescita di aree più periferiche. Il Cielo Itinerante punta quindi a raggiungere piccoli comuni che presentano condizioni più svantaggiate rispetto al resto d'Italia, ma anche le periferie e i quartieri più disagiati che si trovano a pochi chilometri da città come Milano, Torino, Verona, Napoli, Brindisi, Roma e Genova. L'inclusione scolastica di cui Il Cielo Itinerante si fa promotore si realizza tramite strategie educative finalizzate allo sviluppo delle potenzialità di ciascuno grazie allo svolgimento di laboratori a tema spazio, in onore della collaborazione con l'astronauta Samantha Cristoforetti, e all'osservazione del cielo con telescopi professionali ed il supporto di astronomi professionisti dell'INAF (Istituto Nazionale di Astrofisica). Grazie ai dati raccolti durante le tappe del tour, l'associazione svilupperà un'indagine in collaborazione con l'istituto di ricerca Ipsos per delineare le attitudini, le opinioni e l'immaginario degli adolescenti rispetto alla scienza nella loro vita e nel loro futuro.

Combattere le disuguaglianze, superare i limiti socio-economici e i preconcetti di genere imposti dalla società sono i primi passi verso l'attuazione di un cambiamento reale che

coinvolgerà il domani di tanti bambini e offrirà loro la possibilità di sognare nuovi orizzonti di futuro. Risulta essere spesso invalidante il concetto di "profezia che si autorealizza": i bambini vengono così condizionati dal lavoro che svolgono i propri genitori e dalle convinzioni comuni che si ritrovano inconsapevolmente a seguire quella strada, senza avere la possibilità di interrogarsi su possibili alternative. L'associazione Il Cielo Itinerante è convinta che, nel secolo del progresso tecnologico e in un paese dove l'ascensore sociale è in discesa, fornire a ciascuno gli strumenti necessari per apprendere e comprendere le discipline scientifiche costituisca un fattore essenziale per la costruzione di una società più inclusiva e democratica. Puntare sulle materie scientifiche non significa dunque voler formare scienziati e fisici, ma dare ad ognuno la libertà di poter scegliere ed essere ciò che vuole.



Davide Sapienza

BODØ

*Dove artico
significa inclusione*

A Bodø, contea di Nordland, Norvegia artica, lo spazio tra la terra e il mare è vasto. Davanti alla città, al largo, come un'immensa nave, l'isola Langdegode è un faro di terre emerse per i naviganti. La città stessa non è solo il nucleo armoniosamente cresciuto in due secoli nel territorio, tra il Mare del Nord, i fiordi e le montagne dalle forme fiabesche riflesse nell'inconfondibile cielo artico. Bodø è una creatura proteiforme che si estende in ogni direzione perché le distanze geografiche sono ridotte da un sentire comune degli abitanti della regione. Cinquantamila abitanti e un hub aeroportuale e marittimo (da qui si raggiungono le isole Lofoten) sono quello che rende la città appetibile e facilmente raggiungibile, anche durante l'inverno. Ma questo non dice tutto.

Il professor Steinar Aas, accademico della Nord Universitet, che insieme all'Università artica della Norvegia a Tromsø (i due atenei artici della Norvegia), rappresenta un polo molto vivo dell'intero Nordland, spiega perché, qui, accadono cose impensabili altrove nel suo paese: «abbiamo sempre avuto un'economia aperta, anche per la dipendenza da beni provenienti dall'estero come il grano. Più vai a nord, più la sopravvivenza dipende dalla capacità di adattamento al territorio che cambia, ma è stato grazie alle risorse del mare del Nord che ha attratto molte persone dall'estero e soprattutto dopo la seconda guerra mondiale; il flusso migratorio che la Norvegia vedeva in atto da nord verso sud si è trasformato in un'immigrazione da Svezia, Danimarca, Gran Bretagna, Europa dell'est e poi, con le crisi e le guerre globali, di curdi, somali, eritrei, iracheni, siriani, filippini, thailandesi». Nell'esteso Nord-Norge vive solo il 10% della popolazione totale della nazione e per raccontare questo nord a tutti i



norvegese, a Bodø si è lavorato a lungo per scrivere una storia nuova: tre anni fa la città si è aggiudicata il riconoscimento di capitale europea della cultura 2024 (<https://bodo2024.no/>), puntando sulla creatività nel senso più ampio del termine: da quella artistica e culturale, a quella di impresa. Lo spirito dell'innovazione è una visione sociale e geografica, ben sintetizzata dal titolo del progetto: *Articulation*. Gli investimenti previsti superano i venti milioni di euro e questa meta è in realtà vista come un punto di partenza, l'opportunità per raccontare al mondo un articolo inclusivo, maestro silenzioso che racconta l'adattamento alla geografia che si fa accoglienza e inclusione.

Anni fa, la città diede un segno forte con la realizzazione del centro culturale Stormen (Tempesta), dove si trova anche la grande biblioteca affacciata sul fronte del porto. Grazie a queste realizzazioni concrete e al coinvolgimento della cittadinanza si respira quella "articolazione" che Bodø 2024 vuole portare nel futuro. Un futuro che non è verticale, progresso fine a se stesso, ma orizzontale; un futuro di tutti e per tutti nell'area artica del paese, la grande regione del Nord-Norge che si suddivide nelle due contee di Nordland e Troms og Finnmark: geografia i cui primi abitanti furono i Sami.

Il direttore del complesso programma per Bodø 2024 è Henrik Sand Dagfinrud, cantante e insegnante di canto

dell'Accademia norvegese di musica che considera questa occasione come «il più grande progetto culturale e sociale del Nordland dei prossimi anni. Uno strumento unico per elaborare domande e risposte su chi siamo e sul perché viviamo qui; una forza trainante per un nuovo sviluppo delle aree urbane e rurali e un'idea di democrazia che contribuirà alla partecipazione».

A Bodø, contea di Nordland, Norvegia artica, lo spazio tra la terra e il mare è vasto. Davanti alla città, al largo, come un'immensa nave, l'isola Landegode è un faro di terre emerse per i naviganti.

Dobbiamo avere il coraggio di muoverci fuori dagli schemi perché la natura della cultura è quella di contribuire allo scambio di opinioni, fare domande, essere critica. Vogliamo evitare che i giovani lascino il nord, attraendoli qui; vogliamo diventare migliori, più intelligenti, più verdi, collegarci a un contesto più ampio nel mondo. Per crescere, Bodø deve uscire dai propri confini, attrarre anche i visitatori ma soprattutto persone che nel nord vogliono vivere».

Secondo Henrik, la pandemia prima e adesso la situazione internazionale con la guerra di aggressione all'Ucraina sono ulteriori motivazioni per spiegare la necessità di progetti simili: «la città ha aderito alla rete internazionale ICORN (International Cities of Refuge Network, organizzazione indipendente di città e regioni che offre rifugio a scrittori, giornalisti e artisti a rischio di persecuzione, con l'obiettivo di promuovere la libertà di espressione): Bodø ospiterà sempre un artista perseguitato altrove. C'è poi la collaborazione con Nordland Teater, che fra le iniziative artistiche utilizza la ferrovia artica Nordlandsbanen (729km da Bodø a Trondheim), come arena per la comunicazione culturale, oltre che infrastruttura».

La storia della Norvegia cambiò mezzo secolo fa con la scoperta del petrolio nel Mare del Nord rendendo il paese uno dei più ricchi al mondo. Questa ricchezza ha innescato, in anticipo rispetto al resto d'Europa, la transizione ecologica,

perché ormai, qui, la popolazione ha capito che la diversità è il cambiamento, senza snaturare il proprio carattere, come ricorda Steinar Aas: «la nuova diversità ha reso la città multiculturale, arricchendola. La popolazione locale in modo sorprendente ha preso il cambiamento come stimolo per dimostrare più consapevolezza nei confronti della propria articolata cultura, della propria identità storica e ciò è avvenuto proprio grazie al confronto con altre lingue, tradizioni, religioni, espressioni culturali. Stiamo ri-articolando la nostra identità e la nostra cultura: la Norvegia sta diventando più matura. Sappiamo di essere in pochi a vivere qui e sappiamo che per affrontare le sfide del cambiamento climatico e della sostenibilità, avremo bisogno di nuovi abitanti, di una nuova società, di una nuova economia. Sappiamo che la strada giusta è essere accoglienti e inclusivi». L'articolo, insomma, come giardino di un nuovo immaginario, di un futuro insieme.

.....
Davide Sapienza

1963, liceo scientifico sperimentale, scrittore, promotore della pratica geopoetica.

Nicole Riva

CITTÀ E UTOPIA

*Riflessioni di cittadinanza a partire da
Le città del mondo di Elio Vittorini*

Italia, anni Cinquanta del secolo scorso. La Seconda Guerra Mondiale è finita da relativamente poco e lo smantellamento del regime fascista, che aveva modificato tutto l'assetto del nostro Paese, incluse l'architettura e l'urbanistica, è a un buon punto. L'Italia si rimette in piedi e punta sulla nuova edilizia, quella che crea nuove periferie e ingrandisce le città; la popolazione cresce e contemporaneamente anche la richiesta di abitazioni e la necessità di nuovi spazi urbani. È su questo sfondo che Elio Vittorini scrive *Le città del mondo*, pubblicato incompiuto e postumo solo nel 1969.

Il titolo rappresenta il boom edilizio e la copertina di stampo metafisico con una Torre di De Chirico (entrambi scelti dall'editore Einaudi) non ci fanno pre gustare nulla. Mentre gli occhi degli italiani sono puntati sull'espansione del triangolo industriale al Nord, Vittorini racconta il viaggio di quattro coppie (due padri e due figli diversi tra loro, i novelli sposi, una prostituta e un'aspirante tale) in un reticolo di viaggi tra le città, o forse sarebbe meglio dire cittadine, di una Sicilia ancora rurale. Mentre il Paese va avanti, la Sicilia rimane arretrata e i personaggi creano un'immensa ragnatela di passaggi attraverso il loro continuo viaggiare spesso dettato da una ricerca senza fine.

Tra le pagine viene nominata una moltitudine di città siciliane, ma due sono quelle che spiccano per la loro importanza all'interno dell'impianto narrativo: Scicli e Agira.

Scicli non è solo una città bella architettonicamente, lo è in ogni suo aspetto, tanto che uno dei protagonisti, il giovane Rosario, afferma: «La gente delle città belle era anche buona, né più né meno come la gente delle città brutte era anche cattiva. Le città belle avevano anche questo merito: di rendere la gente brava e buona». Ad Agira invece i personaggi arrivano di notte, trovano la città illuminata e «ogni persona aveva un suo lume accanto». Da un lato una Gerusalemme siciliana e dall'altro una novella Atene.

Se le descrizioni urbanistiche possono sembrare realistiche, i commenti e le impressioni dei protagonisti rimandano continuamente a un mondo di utopia che non rappresenta lo specchio della Sicilia del tempo, ma che porta inevitabilmente il lettore a una riflessione di carattere civico.

L'uomo acquista l'appellativo di "cittadino" nel momento in cui pone la propria persona in stretto contatto con l'ambiente della città. Lo stesso termine "cittadinanza", che

oltre allo stato giuridico, rappresenta anche ciò che viene insegnato per educare alla vita nella società, trae le sue radici dal rapporto tra uomo e città. Ecco allora come una frase all'apparenza ingenua come quella sulla bontà delle persone, generata dalla bellezza dell'ambiente in cui vivono, rivela quanto il luogo e il contesto siano fondamentali per la crescita del cittadino.

Non c'è bisogno di creare mondi di fantasia per averne uno migliore, bensì di investire tanto nei centri quanto nelle periferie per creare l'ambiente più adatto alla crescita personale. Ben vengano gli spazi verdi, l'attenzione verso le necessità e l'inclusione; sono investimenti che porteranno i loro benefici, ma attenzione, perché non può essere solo la bellezza a salvarci.

Agira è una città culla della democrazia e, probabilmente, è posta alla fine del libro perché ciò che i protagonisti cercano veramente con tutto il loro peregrinare è la libertà. Essere liberi non significa non avere regole: significa avere la possibilità di essere fautori del proprio destino. I personaggi del libro continuano a spostarsi perché sembra non sappiano cosa vogliono veramente. Il romanzo non ha una conclusione, non possiamo sapere se alla fine del loro viaggio hanno trovato ciò che dentro di loro stavano cercando, anche se il fatto che il titolo originale del libro dovesse essere *I diritti dell'uomo* ci dà un ottimo spunto di immaginazione.

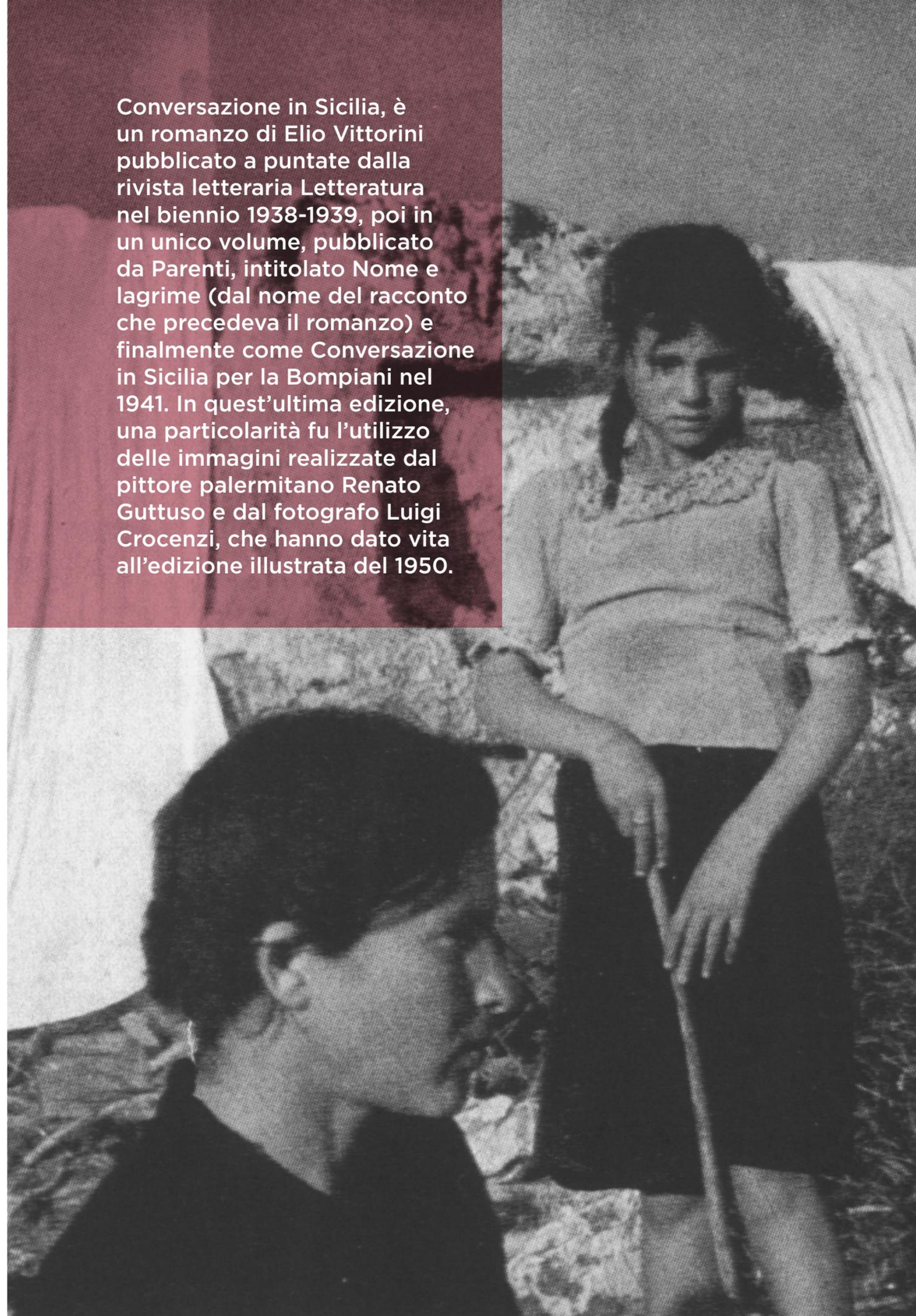
Il binomio città/utopia non è una scoperta di Vittorini, il quale si inserisce in un fortunato filone che vede tra i suoi esponenti più importanti Campanella con *La città del sole* e More con *Utopia*. Di poco successive alla pubblicazione de *Le città del mondo* sono poi *Le città invisibili* (1972) di Calvino, che partendo da una cornice storico letteraria esplodono in un immenso turbinio di fantasia.

Perché la città se per molto tempo il luogo della fantasia in letteratura è stato l'arcadia? Perché non possiamo più permetterci di evadere da dove viviamo per cercare la bellezza nella natura. Il nostro impegno deve essere qui e ora.

.....
Nicole Riva

1991, laurea magistrale in filologia moderna,
professoressa di italiano, storia e geografia
nella scuola secondaria di secondo grado.

Conversazione in Sicilia, è un romanzo di Elio Vittorini pubblicato a puntate dalla rivista letteraria Letteratura nel biennio 1938-1939, poi in un unico volume, pubblicato da Parenti, intitolato Nome e lagrime (dal nome del racconto che precedeva il romanzo) e finalmente come *Conversazione in Sicilia* per la Bompiani nel 1941. In quest'ultima edizione, una particolarità fu l'utilizzo delle immagini realizzate dal pittore palermitano Renato Guttuso e dal fotografo Luigi Crocenzi, che hanno dato vita all'edizione illustrata del 1950.





Narrazioni Urbane

STORIA DI UN PARCO INCLUSIVO A CERTALDO

La storia del Parco Libera Tutti è quella di un lungo percorso di rigenerazione urbana avvenuto in un'area verde piuttosto estesa del Comune di Certaldo (Firenze), che è diventata un simbolo per la sua comunità e una palestra di pensiero e di azioni sul tema dell'"inclusion".

La storia comincia cinque anni fa con un'intuizione il cui potere propulsivo si continua a vedere ancora oggi, in un innesco di concatenazioni progettuali che continuano ad autoalimentarsi. L'idea era quella di ripensare un'area verde sul modello del parco inclusivo: un'idea di parco dove tutti/e i/le bambini/e possano esercitare insieme il loro diritto al gioco e più in generale un'area progettata per essere accessibile a tutti/e senza distinzione di età, capacità motorie, psichiche e sensoriali, dove poter svolgere attività che educino all'inclusione sociale, alla convivenza nelle differenze e allo scambio tra generazioni. Il tutto, in un contesto accogliente, coinvolgente, stimolante e piacevole secondo un'idea di città che si sostiene su due aggettivi chiave: inclusiva e collaborativa. La pratica dell'inclusione non è stata perseguita solo come finalità ma anche nel metodo scelto per rigenerare il luogo, che ha visto il coinvolgimento diretto della comunità locale in tutte le sue varie espressioni. Un approccio che fa leva sull'idea secondo cui il progetto di un luogo pubblico debba rispondere, prima di tutto, alle esigenze di chi quel luogo lo frequenta e che evidenzia l'efficacia dell'utilizzo delle competenze di chi abita gli spazi per disegnare luoghi maggiormente vivibili. Pertanto nel concepire il Parco Libera Tutti si è voluto coinvolgere sin dalle prime fasi i suoi destinatari finali, i/le cittadini/e, con i/le quali è stato avviato un percorso di co-progettazione. Quel che ne è seguito è stato realmente articolato e complesso, ne riportiamo solamente i



passaggi principali, in una sintesi temporale evidentemente semplificata: nell'autunno del 2017 vengono realizzati gli incontri di co-progettazione con associazioni e cittadinanza del territorio, le osservazioni emerse vengono sintetizzate in un masterplan, ossia un progetto architettonico di massima, capace di rappresentare i contenuti e le volontà espresse dai partecipanti. Nel 2018 nasce in maniera spontanea il Tavolo Permanente per il Parco Libera Tutti, di cui fanno parte associazioni, cooperative e cittadini/e intenzionati/e a promuovere i principi di base del progetto e ad animare l'area con attività ed eventi aperti alla comunità.

Nel 2019 l'amministrazione, spinta da tanto coinvolgimento, acquisisce il masterplan e finanzia i lavori per realizzare il primo lotto del parco e a luglio dello stesso anno inaugura la "piazza centrale", un luogo fortemente connotato anche per la sua valenza simbolica.

L'anno successivo partono i lavori per il secondo lotto, che interessa un campo multisport, un'area pic-nic con arredi usufruibili anche da persone in carrozzina e un percorso accessibile che collega tutto il parco.

A luglio del 2021 si taglia il secondo nastro, nello scenario di una grande festa, caratterizzata inoltre dalla donazione di attrezzature varie (giochi, installazioni artistiche, libri, targhe) da parte di privati, segno della tenuta dello spirito collaborativo nato dal basso e di una rete che si allarga e si infittisce, riconoscendosi in ciò che il parco rappresenta e veicola. Anche l'istituzione scolastica viene attirata nella maglia, grazie agli/alle studenti di Design della comunicazione visiva e pubblicitaria dell'Istituto Enriques di Castelfiorentino, che elaborano soluzioni grafiche per formelle tattili per ipovedenti e



Narrazioni urbane si occupa di rigenerazione urbana e territoriale. Affianchiamo i soggetti che operano nella trasformazione della città e del territorio, dagli enti pubblici ai privati fino al supporto di iniziative "dal basso", attraverso metodi di co-progettazione, ricerca sociale e analisi urbana. Promuoviamo operazioni di riuso e cura di spazi urbani, incentiviamo la partecipazione alle decisioni sul territorio, promuoviamo pratiche di cittadinanza attiva e progetti di inclusione sociale.

non vedenti, segnando un ulteriore traguardo educativo del parco, inteso come apprendimento al servizio del territorio, mediante la valorizzazione dei beni comuni e la messa in atto di pratiche di cittadinanza attiva e consapevole. E arriviamo ad oggi, con in corso due progetti che vedono il protagonismo dei/delle giovani per definire un calendario di attività ed eventi da realizzare durante una rassegna estiva.

Il Parco Libera Tutti è compiuto, ma non concluso, e porta avanti il messaggio, potente, del valore delle diversità, e di come queste possano trovare espressione nella città pubblica, quel luogo dove i mutamenti sociali, economici e culturali lasciano la propria traccia, ridefinendo simboli ed identità, stratificando significati e valori.

Nel parco si incentiva la costruzione di relazioni sociali e la vita aggregativa, indipendentemente da capacità e abilità personali, estrazione sociale, genere, età o provenienza, si sperimentano pratiche collaborative, portando all'attenzione degli/delle abitanti temi di riflessione centrale per la tenuta della collettività, in particolare su cosa sia e come si realizzi l'inclusione sociale. Il parco è uno spazio pubblico e collettivo in cui si è innescato un protagonismo civico senza precedenti, e che oggi cresce proprio grazie al forte senso di appartenenza della sua comunità senza il quale sarebbe una semplice area verde, solo una, fra le tante.

Narrazioni Urbane

www.narrazioniurbane.it - Diego Cariani, Michela Fiaschi, Caterina Fusi, Alessia Macchi.

Emanuele La Veglia

PER UN QUARTIERE DI PROSSIMITÀ

L'intervista all'Head of Community & Partnership di Nextdoor Italia

Accoglienza, valorizzazione del territorio, sicurezza, sono alcune delle parole che contraddistinguono Nextdoor, una gamma di opportunità da non perdere per chi si trasferisce in un nuovo posto, ma anche per chi magari ci viveva da prima. Nata come start-up nella Silicon Valley, ha preso piede quasi subito nel continente europeo, formando delle solide comunità in cui ciascuno può mettere a disposizione le proprie risorse oppure abilità. Si possono prestare oggetti, vendere libri o vestiti usati e dare manforte alle attività in loco. Una rete di ambasciatori e di ambasciatrici dell'inclusione, e non si tratta di una definizione puramente metaforica, bensì del ruolo che si può ricoprire a titolo volontario per far sì che l'atmosfera generale del network sia sempre serena.

Andrea Tessari ci racconta l'evoluzione di Nextdoor, progetto che permette di far conoscere i propri vicini e di creare delle comunità, in diverse città d'Italia, in cui ci sia collaborazione reciproca. Diversi i servizi offerti, all'insegna dell'inclusione.

Un grande universo, a portata di smartphone e pc, che produce incontri autentici e iniziative di solidarietà. Come accaduto per Margherita che da Milano scrive un post chiedendo come dare un supporto concreto ai senza fissa dimora. Allora le risponde Nadia, poco dopo Laura e così via: in tre cominciano a raccogliere le adesioni negli isolati adiacenti. E da uno scambio virtuale origina un tam tam mediatico da cui vengono fuori coperte, pasti caldi e aiuti consistenti. E lo stesso impegno vale per la diversità etnica, poiché la compagnia appoggia con convinzione le battaglie sociali del movimento Black Lives Matter, per le discriminazioni razziali. L'orizzonte è quello di avere città multiculturali attraverso il potere della tecnologia, una risorsa fenomenale se utilizzata al meglio. Per capire la portata innovativa dell'intero progetto abbiamo scambiato due chiacchiere con Andrea Tessari, Head of Community and Partnership di Nextdoor Italia. Ecco cosa ci ha raccontato.

Con quali premesse è stata fondata Nextdoor?

Alla base c'è, in primis, la volontà di rendere il singolo quartiere un luogo migliore, fatto di persone che interagiscono tra loro in maniera più efficiente e educata. Vogliamo essere il centro delle comunicazioni affidabili, degli scambi di beni e di possibili favori reciproci, andando a migliorare le relazioni nel vicinato, sia online che nella vita reale.

Come è arrivata nel nostro Paese?

Il lancio di Nextdoor Italia è avvenuto nel settembre del 2018, sette anni dopo quello negli Stati Uniti dove l'applicazione è nata. Siamo sbarcati, nel corso del tempo, in undici Paesi differenti, raggiungendo in totale 280mila quartieri ormai ben rodati, di cui trecento solo a Milano.

Cosa cambia nelle singole città?

Lungo la penisola italiana ci siamo concentrati su contesti di ampia portata quali Milano, Roma, Bologna, Torino. Il

Photo by Jude Balado da Pexels

successo è stato abbastanza diffuso e siamo cresciuti bene in ciascuno dei centri citati. Non abbiamo notato differenze sostanziali ma piuttosto un comune bisogno di connessione e di nuove amicizie. Forse una menzione speciale va a Bologna che presenta un engagement fantastico, probabilmente tra i migliori d'Europa.

In che modo l'app favorisce l'inclusione?

Innanzitutto vietando e condannando ogni forma di discriminazione e di violenza e rimuovendo quanto non rispetta le linee guida. I responsabili possono essere puniti con la sospensione o l'esclusione, a seconda della gravità del fatto. Il tono di voce utilizzato nelle discussioni è di fondamentale importanza, dal momento che non sono ammesse mancanze di rispetto né offese di nessun tipo. L'obiettivo è di creare dei luoghi migliori, stimolando l'attenzione verso il prossimo, chiunque esso sia.

Che tipo di feedback ricevete?

I riscontri positivi che arrivano dall'utenza sono numerosissimi e di diversa natura, perché con Nextdoor si può fare davvero parecchio. C'è chi, grazie al nostro servizio, ha superato le difficoltà legate alla solitudine, trovando persone con cui condividere hobby e passioni. Diventa, in più casi, un immenso universo in cui risolvere delle problematiche e soddisfare richieste. Scambi di informazioni utili, confronti su parcheggi, episodi verificatisi nei dintorni e molto altro.

Come si compone l'organizzazione?

Siamo una squadra ben assortita e dislocata in tutto il mondo. Il team italiano appartiene

Emanuele La Veglia

1992, laureato in editoria, culture della comunicazione e della moda, giornalista professionista.

Una città inclusiva è un luogo che non solo accoglie chiunque, senza fare distinzioni di etnia, genere, età, ma in cui soprattutto ci si possa sentire a proprio agio. Quante volte, misurando la vivibilità magari di un capoluogo di regione, consideriamo, come parametro, ad esempio metropolitane o autobus? Tasselli che sono sicuramente fondamentali perché è estremamente importante capire il tempo che occorre per raggiungere le mete quotidiane.

Emanuele La Veglia

LA CITTÀ DEI 15 MINUTI

Il modello che da Parigi ha preso piede in tutta Europa

Il discorso, apparentemente scontato, è stato teorizzato da un professore universitario, Carlos Moreno, che insegna a Parigi, alla Sorbona. Nato in Colombia, è un divulgatore noto a livello internazionale per il modello "Vile du quart d'heure", concept con cui ha disegnato la piantina ideale, quella in cui, in soli 15 minuti, percorsi a piedi o in bici, si può arrivare, partendo dalla propria abitazione, ai principali servizi.

Ridurre le distanze diventa un modo per velocizzare l'accesso a esigenze quotidiane come l'istruzione, il lavoro, l'assistenza sanitaria, i beni di prima necessità, ma anche le risorse per una maggiore cura di sé, e dunque shopping, divertimento, benessere e così via. Può sembrare qualcosa di assolutamente ideale, eppure l'urbanista, classe 1959, ha più volte dichiarato di ispirarsi a documenti diffusi da decenni, come le opere dell'antropologa e scrittrice Jane Jacobs.

Ancora una volta ecco una figura femminile dietro un'idea rivoluzionaria, che vede appunto le sue origini nel libro in questione, uscito nel 1961 e intitolato "The Death and Life of Great American Cities". E, analogamente, c'è una donna dietro la diffusione concreta del progetto, ovvero Anne Hidalgo, sindaca di Parigi, al suo secondo mandato e candidata alle ultime elezioni presidenziali. Una figura di spicco che ha fatto da traino a un obiettivo ambizioso che è adesso inseguito da tanti Paesi europei e non solo.

Un'espressione ricorrente per definire il fenomeno è "localismo cosmopolita" perché la soluzione proposta sta nell'avvicinare tra loro determinati punti di interesse, piuttosto che trovare il modo per collegarli meglio. Un capovolgimento di prospettiva sperimentato con decisione durante la pandemia, poiché, per evitare contagi, si sono moltiplicati i sistemi di sharing, l'utilizzo di monopattini, biciclette e il tornare a essere pedoni quando possibile, evitando smog e traffico.

Le origini andaluse di Hidalgo ci conducono, in un viaggio ideale, nella penisola iberica, dove è Barcellona a fare da capofila con l'adozione dei "superblocks", i raggruppamenti di più isolati in cui si riduce al minimo la circolazione delle macchine, per lasciare ampio margine a runner, parchi, aree gioco, mentre le code, e il conseguente inquinamento, restano all'esterno dell'area delineata. A fare eccezione, con stabiliti limiti di velocità, sono vetture di residenti e veicoli d'emergenza.

La trasformazione può interessare, nel mentre, il singolo quartiere, orizzonte senza dubbio attuabile come hanno capito da tempo a Copenaghen, in Danimarca, dove è stato sperimentato il principio dei cinque minuti, entro i quali trovare ciò di cui si ha bisogno. E veniamo in Italia, a Milano, una metropoli che si presta a rispondere, in un futuro prossimo, ai parametri delineati. Al momento la maggioranza dei tragitti sono fattibili in mezz'ora, con i mezzi, ma resta una struttura a cerchi concentrici, in cui andando verso il più interno (dalle parti del Duomo per intenderci) sale il benessere economico e sociale.

Diversa la distribuzione di Roma, dove i cosiddetti "municipi" sono estesi quanto piccole città. Un contesto variegato in cui il sindaco, Roberto Gualtieri, vuole portare il modello di Moreno. Cosa vi rientrerebbe? Una fermata del trasporto pubblico, scuola, almeno primaria e dell'infanzia, sport, coworking, acquisti base e aggregazione culturale. Intanto, per porsi obiettivi più raggiungibili, c'è chi preferisce puntare forse più "in basso", ma con continuità, come Sidney, la "15-minutes city" che in Australia rappresenta un esempio di innovazione ambientale e logistica.

Il post-Covid ha reso più semplice lo scenario tracciato poiché l'emergenza ha insegnato a valorizzare il vicinato, i piccoli negozi e a considerare cosa c'è intorno a noi, prima di spiccare il volo verso altri lidi. Cominciamo allora dal networking "di prossimità" e successivamente portiamone i frutti all'esterno, allargando gli orizzonti tra connessioni tramite i social e viaggi in giro per il mondo, tenendo alta la bandiera dell'inclusione.

Il post-Covid ha reso più semplice lo scenario tracciato poiché l'emergenza ha insegnato a valorizzare il vicinato, i piccoli negozi e a considerare cosa c'è intorno a noi, prima di spiccare il volo verso altri lidi. Cominciamo allora dal networking "di prossimità" e successivamente portiamone i frutti all'esterno, allargando gli orizzonti tra connessioni tramite i social e viaggi in giro per il mondo, tenendo alta la bandiera dell'inclusione.

Emanuele La Veglia

1992, laureato in editoria, cultura della comunicazione e della moda, giornalista professionista.

Una teoria dell'urbanista Carlos Moreno ci mostra la città ideale, dove è possibile raggiungere, nel giro di un quarto d'ora, tutti i servizi essenziali, dalla scuola allo shopping. Ecco come è stato applicato nel concreto, da Copenaghen fino a Milano.



Silvia Camisasca

CREMONA

Il sociale come risorsa, non costo

Non basta certo contrastare le discriminazioni razziali perchè una città si possa dire *'inclusiva'*; il concetto stesso di inclusione sconfinava nell'ambiguità, prevedendo l'esistenza del suo contrario, come anche di un soggetto o 'entità' autorizzata ad *'includere'*, *'integrare'*, *'comprendere'*.

Ecco allora che prevenire e, se necessario, combattere fino ad estirpare, ogni forma di discriminazione razziale non significa *'includere'*, ma costituisce il primo passo indispensabile per una comunità che intenda preservare sé stessa, prima ancora che accogliere e valorizzare ogni sua componente. In ogni processo biologico, del resto, l'esistenza della vita e l'evoluzione delle specie sono garantite dalla diversità (appunto, *'biodiversità'*): allo stesso modo, le civiltà progrediscono e le comunità fioriscono in buona salute grazie alle pluralità.



Rosita Viola

Assessore alle Politiche Sociali e della Fragilità. Laureata in Scienze Politiche Internazionali, coordinatrice di progetti di cooperazione decentrata e relazioni esterne con il Consiglio d'Europa, la Commissione Europea e con diverse agenzie delle Nazioni Unite. Ha lavorato in Italia e all'estero, anche in zone di conflitto. Dal 2014 al 2019 Assessora alla Trasparenza e Vivibilità sociale.

Non a caso, storicamente, quasi fisiologicamente, quando la città non è in grado di tutelare le minoranze, i 'nuovi' arrivati, i più fragili, confinandoli in aree geograficamente 'mappate', in ghetti, si trasforma in culla e fronte di discriminazione, in teatro di scontro tra fazioni in cui vige la legge del più forte e a rinunciare alla convivenza pacifica non solo è solo chi è vittima di discriminazioni, ma ogni individuo parte di quell'ecosistema.

Per prevenire escalation di questa natura, diverse amministrazioni cittadine hanno assunto da diversi anni iniziative mirate, come nel caso di Cremona, che dal 2015 aderisce in modo continuativo alla Giornata e alla Settimana d'Azionazione contro il Razzismo promossa dalle Nazioni Unite: "Abbiamo scelto di impegnarci concretamente con delibera della Giunta Comunale, ritenendo fondamentale promuovere azioni incisive rivolte alla comunità, perchè tutti noi siamo consapevoli del nostro dovere civile di schierarci contro ogni forma di esclusione" spiega Rosita Viola, responsabile delle Politiche Sociali del capoluogo lombardo, le cui numerose esperienze nel mondo del volontariato e della solidarietà internazionale (non di rado in interventi di emergenza nelle aree di crisi, nei Balcani come in Medio Oriente) le hanno procurato una menzione speciale in occasione del Premio per la Pace 2004.

Nella trappola della sottovalutazione della portata di razzismo e xenofobia, ricondotti non di rado a casi isolati o episodi sporadici, cadono, purtroppo, anche gli amministratori pubblici, benchè il diritto a non essere discriminati per origine, colore della pelle, religione o orientamento -di genere, politico o di qualsiasi altra natura- è ampiamente riconosciuto su carta.

"Tuttavia, siamo ancora lontani da un vero riconoscimento dell'altro, in termini di pari rispetto e dignità, come dimostrato dal fatto che le persone di origine straniera continuano a subire discriminazioni nella quotidianità, ad esempio, nella ricerca di un alloggio o di un lavoro: basti pensare che i Comuni stessi hanno adottato provvedimenti 'esclusivi' per l'accesso ai servizi di cittadini stranieri" sottolinea Viola. Proprio a livello locale, dunque, nella dimensione del vicinato, della vita di quartiere, la piaga del razzismo ha le ripercussioni più immediate, perfino palpabili: "In un contesto sempre più caratterizzato da politiche identitarie e deresponsabilizzanti, intenzionalmente tese a individuare facili capri espiatori, sviluppare politiche di coesione, giusti-

zia e integrazione sociale è innanzitutto compito delle città, che, in tale senso, possono molto, guidando, ad esempio, la partecipazione attiva di ogni componente sociale alla costruzione di un ecosistema di valori comuni" puntualizza l'amministratrice.

Questo processo passa dalla volontà di entrare in relazione con l'altro, aprendosi al dialogo: "Il sociale come risorsa, non costo, ed il sistema di welfare come antidoto alle manipolazioni sono i messaggi in cui una città *'inclusiva'* dovrebbe investire" sintetizza l'esperta, raccontando l'esperienza di Cremona: "Facilitando incontri di conoscenza, scambio, frequentazione tra stranieri e chi già abita la città intendiamo incrociare diverse *'traiettorie'*, storie anche molto lontane tra loro: abbiamo, ad esempio, organizzato percorsi di cittadinanza per i nuovi residenti, destinatari di una serie di iniziative, tra cui la consegna ai neomaggiorenti della Costituzione e dello Statuto Comunale; ci occupiamo della formazione degli operatori per capire l'origine dei pregiudizi; condividiamo informazioni e dati corretti sui flussi migratori" conclude Rosita Viola, senza dimenticare quanto facilmente tale fenomeno si presti a strumentalizzazioni o venga brandito per agitare inesistenti fantasmi:

"Decostruire il pregiudizio richiede un lavoro ad hoc, che inizia da un'ecologia del linguaggio, che ripudi la violenza delle parole, e prosegue con la gestione consapevole delle pluralità".

Per questo, l'amministrazione comunale ha sottoscritto un protocollo di intesa con l'Associazione Art. 3, creando la Rete Antidiscriminazioni costituita da Enti territoriali, Pubbliche Amministrazioni, Associazioni del Terzo Settore, parti sociali e tutti i soggetti impegnati in attività di accoglienza, orientamento e affiancamento alle vittime di discriminazioni e molestie.

Silvia Camisasca

1976, dottoressa in fisica nucleare con dottorato in applicazioni fisiche ai beni culturali, giornalista professionista.



Juanfran Velasco

MORE INCLUSIVE CITIES MEAN MORE VISITORS AND MORE BUSINESS

What do Germany, Croatia, Spain, Romania and Sweden have in common? The five countries are home to the 2022 European Capitals of Diversity and Inclusion. As part of the European Month of Diversity, which was celebrated last May, the European Commission wanted to recognise those towns and cities promoting diversity and inclusion in their public policies.

Cologne, Germany won the Gold Medal award in the category 'Municipalities with more than 50,000 inhabitants' for their strategy, *Cologne's Perspectives 2030+* which puts in place a plan for enhancing diversity and inclusion in the city. The Silver Medal award went to Gothenburg, Sweden and the Bronze to Barcelona, Spain. Koprivnica in Croatia was the Gold Medal recipient of the category 'Municipality with less than 50,000 inhabitants' for implementing an effective strategy to support people with disabilities and minorities, followed by Ingelheim am Rhein, Germany (Silver Medal) and Antequera, Spain (Bronze Medal). Andalucía, Spain won the Gold award in the third category established specifically to address inclusion of the Roma gypsy com-

munity, for their *Inclusion for the Roma Community Plan*, with the Silver Medal going to Gothenburg, Sweden and the Bronze Medal to Gardinari, Romania.

Fundación Diversidad, as the organisation responsible for promoting the European Month of Diversity in Spain together with the European Commission, we are very proud to see the Spanish cities and towns being highlighted. One third of the 22 finalist destinations have been Spanish with three of them (Andalusia, Antequera and Barcelona) taking top spots in their categories.

Internationally, one of the best known Spanish cities is **Barcelona**. It is the second largest city in Spain and is where diversity is viewed as a source of richness by Barcelona City Council. This approach underpins all diversity and inclusion policies, which are set out in a series of Plans, including the Plan for Gender Justice and the Interculturality Plan. The Office for Non-Discrimination assists people who experience discrimination, provides legal advice and raises public awareness. Its specific policies cover an LGBTI Centre, Protocol for LGBTIphobia, real estate racism project, anti-rumour network, and accessibility.

The European Commission has awarded eight local authorities across Europe for their efforts to promote inclusion and diversity in their communities.

Fundación Diversidad, as the organisation responsible for promoting the European Month of Diversity in Spain, is very proud to see the Spanish cities and towns being highlighted.

Photo by _ Nikolay Kovalenko



Another destination well known for its tourism potential is the Spanish province of **Andalusia**. The south of Spain has a long history of policies promoting diversity and inclusion across the board. The Roma community is notably supported through initiatives such as the *Inclusion of the Roma Community in Andalusia Plan*, the Andalusian Roma Community Council, and the Andalusian Roma Sociocultural Centre. The local Parliament also declared 20 November, Day of the Andalusian Roma.

The *Capitals of Diversity Award* is a unique opportunity for small localities to make their actions known and to be able to stand alongside the big cities, which usually have more budget and progress in diversity. For this reason, one of the winners that has caught our attention is the unknown Spanish town of **Antequera**. Located in the province of Málaga, the action plan *Antequera, A City for Everyone* targets groups facing discrimination because of their disability, sex, age, religion and racial or ethnic origin. The sports program *Integrate Antequera* focuses on those with physical, psychological and intellectual disabilities.

But cities will not be inclusive if companies are not inclusive, and it is for this reason, the work done by private sector for inclusion and diversity is very important. Together with

France and Germany, Spain is in the top 3 countries with the most companies adhering to national Diversity Charter. Diversity and inclusion are essential allies for the Country Brand and the City Brand as they help to attract visitors, citizens, companies and investment.



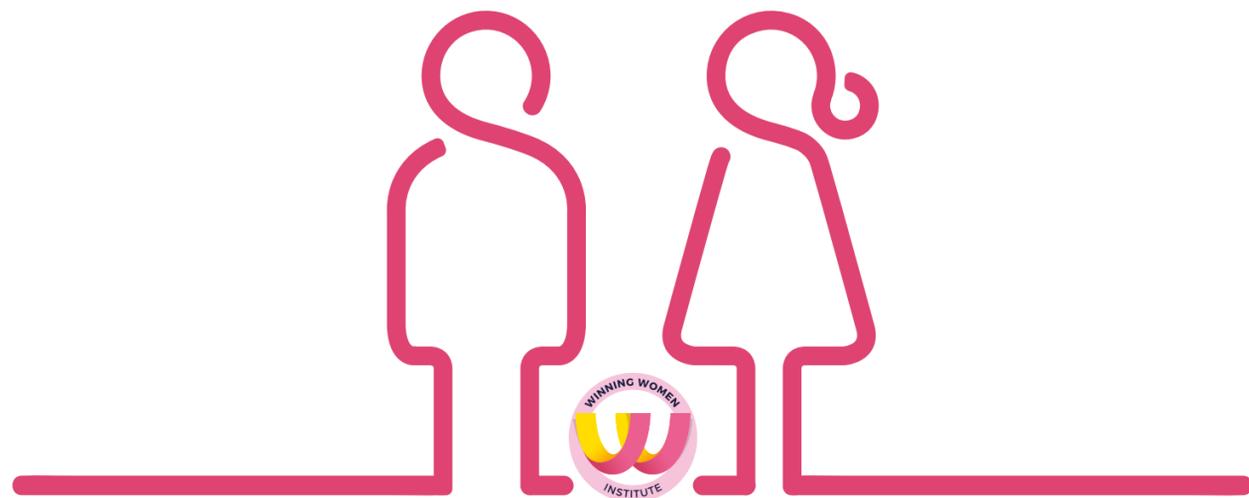
Juanfran Velasco
Head of Communications
at Fundación Diversidad

WINNING THE GENDER GAP

PIÙ EQUITÀ, PIÙ INCLUSIONE, PIÙ MERITO



Winning Women Institute la prima
Certificazione italiana sulla parità di genere
nel mondo del lavoro



Le Aziende Certificate



Winning Women Institute

GENDER EQUALITY CERTIFICATION

Lavorare per un futuro più inclusivo e sostenibile

La parità di genere, tema inserito come quinto goal del programma dell'agenda 2030, non è solamente un diritto, ma la condizione necessaria per costruire un mondo migliore.

Al centro di molti dibattiti, in Italia c'è ancora tanto da fare per cambiare il modello culturale e contrastare il gender gap, e i dati lo confermano. Il rapporto sull'indice di uguaglianza di genere 2021 diffuso da European Institute for Gender Equality (EIGE), evidenzia come in un contesto dove l'Europa cresce solo dello 0,6% sull'anno precedente, l'Italia si posizioni al 14mo posto (63,3 punti su 100), inferiore di 4,4 punti rispetto alla media UE. Fanno eco anche i dati di EWOB, l'associazione European Women on Boards, che sottolineano che la leadership femminile nel nostro Paese è ben lontana dall'essere bilanciata, con solo il 17% di donne nei livelli esecutivi, contro il più virtuoso 32% della Norvegia e il 24% della Gran Bretagna, e con il 3% di donne in posizione di CEO, percentuale scesa di un punto rispetto al 2021, il che posiziona l'Italia in fondo alla classifica.

In questo contesto, l'approvazione della Legge Gribaud, che prevede modifiche al codice sulle pari opportunità tra uomo e donna, deve essere letta come un segnale della volontà di dare un'accelerazione a questo processo.

Winning Women Institute, che dal 2017 ha dato vita alla prima Certificazione di parità di genere, ha l'obiettivo di aiutare le aziende a misurarsi e valutarsi sul tema delle pari opportunità nel mondo del lavoro premiando le aziende virtuose che raggiungono standard di eccellenza.

"Il nostro processo di Certificazione è distintivo ed esclusivo - spiega Enrico Gambardella, presidente di Winning Women Institute - . Il percorso si basa su un'analisi oggettiva e da compiere, passo dopo passo, con la nostra consulenza. Ottenere la Certificazione per l'azienda si traduce in benefici effettivi come la diffusione di una cultura aziendale più equa e meritocratica e il posizionamento del proprio brand sia da un punto di vista etico che reputazionale.

È anche dimostrato che le imprese che raggiungono un obiettivo di gender equality sono più performanti in termini di business e più interessanti per i mercati finanziari. Inoltre poiché le aree di indagine per ottenere la Certificazione Winning Women Institute sono coerenti con quelle

che chiede la Legge Gribaud, le aziende che faranno il nostro percorso partiranno avvantaggiate".

Il percorso di Certificazione consiste in un assessment strutturato che prevede un rigoroso processo messo a punto con l'innovativa metodologia Dynamic Model Gender Rating ideata dal Comitato Scientifico di Winning Women Institute, presieduto da Paola Corna Pellegrini, CEO di Allianz Partners.

L'indagine si basa sull'analisi di un set di Key Performance Indicator (KPI) finalizzati ad esaminare l'opportunità di crescita in azienda per le donne, l'equità remunerativa, le politiche per la gestione della gender diversity e inclusion, la tutela della genitorialità. Dall'analisi emergono i punti di forza, le aree di miglioramento e quindi i gap da colmare in termini di pari opportunità.

"C'è infatti ancora un'ampia distanza tra intenzioni e azioni concrete, - continua Gambardella - ed è per questo che abbiamo studiato un processo di Certificazione, il cui risultato si raggiunge solo con impegno e convinzione. Dal nostro osservatorio, oggi solo 2 o 3 aziende su 10 sono da subito in grado di raggiungere la Certificazione. Per le altre occorre un piano di miglioramento che Winning Women Institute aiuta a preparare".

Attualmente le realtà certificate sono A&C Broker, Allianz Partners, Amgen, Banca Ifis, Biogen, Bip, BNP Paribas Cardif, Bosch, Carter & Benson, Cameo, Challenge Network, Grenke, Humana, Ipsen, Michelin Italiana, Native, Sisal, Sanofi, Sas, ma ce ne sono almeno una trentina in 'fase di miglioramento'.

Winning Women Institute ha stretto anche importanti alleanze con AICEO (associazione che conta più di cento CEO di importanti aziende italiane) e con Valore D (associazione di imprese in Italia impegnata sul tema della parità di genere), per una maggiore diffusione e sensibilizzazione della gender equality.

A sottolineare ulteriormente l'impegno verso uno sviluppo più sostenibile, etico, equo, responsabile nel quale il bene comune sia alla base del fare impresa, da gennaio 2022 Winning Women Institute è Società Benefit.

www.winningwomeninstitute.org



Francesca Lai

BOLOGNA CITTÀ INCLUSIVA

*Intervista al Sindaco
Matteo Lepore*

Sindaco Lepore, ora più che mai l'Italia vede la vera anima di Bologna, città inclusiva e rivoluzionaria. Il 22 febbraio 2022 è iniziato il percorso che porterà alla modifica dello statuto di Palazzo d'Accursio per introdurre simbolicamente il principio dello 'Ius Soli' e istituire la cittadinanza onoraria del Comune ai minori stranieri nati in Italia che vivono o studiano in città. Bologna è riuscita dove il parlamento non è arrivato nel 2017. Crede che anche altre città italiane seguiranno l'esempio de "La dotto"?

È quello che spero. In alcuni Comuni il dibattito è già avviato. Penso a Napoli, dove il Consiglio Comunale ha approvato un ordine del giorno con il quale si impegna l'amministrazione ad inserire lo Ius Soli nello Statuto comunale, o a Roma, dove qualche giorno fa l'Assemblea Capitolina ha approvato una mozione per attivare un impegno pubblico sul tema della riforma della cittadinanza. Sono segnali importanti. Così come lo sono stati i tanti messaggi di sostegno e apprezzamento che abbiamo ricevuto da tutta Italia, per la nostra iniziativa sullo Ius Soli.

Crede sia una battaglia di civiltà, fondamentale, da portare avanti insieme. Un invito che rivolgo ai cittadini e ai sindaci italiani, soprattutto quelli progressisti e democratici. Perché si tratta di una proposta che guarda alla realtà del nostro Paese, che mira ad includere chi si sente, e di fatto è, italiano a tutti gli effetti, perché parla la nostra lingua, cresce nel nostro stesso contesto culturale, tifa per le stesse squadre di calcio o di basket. È importante che le città sollecitino il Parlamento a fare un passo avanti storico per l'Italia, approvando



una riforma nazionale sulla cittadinanza. Oggi più che mai la democrazia deve allargare il fronte dei diritti e dei doveri. Su questo Bologna vuole fare la sua parte, come città dei diritti, coerentemente con la sua storia.

A seguito di questa iniziativa undici mila ragazz* diventeranno cittadin* bolognes*. Bambini e bambine, giovani che un giorno saranno adulti la cui vita sarà segnata da questa. Bologna sarà anche nelle loro mani. Da questo punto di vista, pensa mai alla città tra vent'anni? Come la immagina?

Si tratta di un atto simbolico forte con il quale diciamo che per noi queste ragazze e questi ragazzi sono bolognesi e italiani, e che devono avere gli stessi diritti dei loro coetanei. È giusto e bello che Bologna sia anche nelle loro mani e che possano partecipare attivamente alle scelte del futuro della città. Tra vent'anni mi immagino una grande Bologna. Una città più inclusiva, aperta, capace di attrarre talenti e valorizzare le diversità culturali. Una città pienamente europea capace di

contribuire alle principali sfide future, da quella del lavoro, a quella sociale, sanitaria e climatica e sulle nuove tecnologie. Capace di dare risposte concrete e mettere al centro le persone e il loro benessere. Una città più verde e sostenibile, grazie all'importante lavoro che stiamo realizzando, per esempio, con la missione UE delle 100 città a impatto climatico zero entro il 2030. Per fare questo sarà importante affermare la "politica del noi", avendo cura delle relazioni con le persone e stimolando la partecipazione attiva dei cittadini.

Lei si è definito un "sindaco tra la gente". Non appena eletto ha introdotto una modalità nuova di ascolto della cittadinanza: il suo ufficio ha migrato per i centri civici di ogni quartiere al fine di raccogliere equamente le istanze di tutti i cittadini. Quanto la presenza sul territorio ha inciso sullo sviluppo della città dall'inizio del suo mandato? Che risultati sono stati ottenuti?

Ho sempre creduto in una politica che metta al centro le persone, i territori, l'ascolto. Quella stessa politica che,

oggi, deve tornare a svolgere il ruolo per cui è nata. Cioè essere vicina ai cittadini. Da qui la scelta di voler spostare il mio ufficio, una volta al mese, in un quartiere diverso della città. Un nuovo modo di lavorare per tutta la Giunta e la macchina comunale.

La presenza sul territorio in questi mesi è stata fondamentale. Ci ha permesso di toccare con mano cosa funziona e cosa non funziona, di ascoltare direttamente i cittadini e lavorare insieme sulle priorità, zona per zona. Così facendo andiamo incontro ai problemi quotidiani delle persone, ne raccogliamo i bisogni e le priorità percepite e costruiamo insieme possibili soluzioni. A spostarsi non sono solo il sindaco e il suo staff, ma anche gli assessori e i dirigenti comunali.

Questo ci permette di cambiare il punto di vista dell'amministrazione, conoscere ciò che accade in prima persona. Da questa conoscenza e dalla cura della comunità e dei territori nascono le risposte concrete da dare ai cittadini. Un metodo di lavoro basato sulla prossimità quindi, che porteremo avanti per tutto il mandato.

Lo sviluppo di una città è determinato inevitabilmente dall'evoluzione del tessuto macro-sociale e micro. In questa crescita trovano spazio i progetti rivolti all'educazione, come la piazza scolastica di via Procaccini. Lei ha promesso che ogni quartiere ne avrà una. Di cosa si tratta?

La piazza scolastica di via Procaccini è la prima piazza scolastica pedonale di Bologna. 330mq di area pedonale interamente dedicati ai ragazzi di una scuola adiacente ed in generale a tutti quelli che frequentano la zona. Si tratta di uno spazio di socialità con giochi, panchine, scritte a terra con messaggi di inclusione in diverse lingue, piante officinali, rastrelliere. Un'area per garantire maggiore sicurezza stradale e più spazi per i giovani. L'allestimento, sul modello di un altro intervento simile realizzato in via Milano, è temporaneo, con una durata di 12 mesi prima di diventare definitivo. Questa piazza rappresenta il futuro di Bologna, il modo in cui vogliamo cambiare l'uso di alcune strade e spazi della città. Per far sì che lo spazio pubblico torni ad essere al servizio di tutte e tutti, pulito, sicuro, vivibile.

Racconti un altro progetto di inclusione che ha preso vita negli ultimi mesi.

Un altro importante progetto di inclusione, al quale tengo molto, è quello delle Case di Comunità da realizzare in ogni quartiere. Partiamo dal quartiere Savena, dove abbiamo già messo in campo un investimento da 7,5 milioni di euro di fondi PNRR. Nel periodo pandemico il diritto alla salute e la cura delle fragilità sono emersi in modo centrale. Per questo credo che oggi sia importante garantire a tutti i cittadini la possibilità di raggiungere un luogo accessibile a tutte e tutti, in cui trovare non solo medici ma anche infermieri e psicologi di comunità, assistenti sociali. In questo mandato vogliamo quindi ampliare le Case della Salute già presenti e trasformarle in uno spazio in cui sperimentare un nuovo modello di integrazione sociale e sanitaria.

Bologna città della conoscenza. Il progetto Tecnopolo, inserito in un quartiere già fertile, tra Università e centri di ricerca di eccellenza nazionali ed europei, ha una importanza strategica dal punto di vista internazionale nazionale. Secondo lei esistono anche i confini delle città? Dove inizia e finisce un territorio urbano?

Il Tecnopolo rappresenta un'infrastruttura strategica per tutto il Paese. Un progetto in cui crediamo molto e grazie al quale saremo al centro dell'Europa, diventando uno dei principali Big Data Hub europei. Una grandissima opportunità per la nostra città, che si inserisce nel progetto più ampio di Città della Conoscenza. La conoscenza e la ricerca sono fattori chiave che ci permetteranno di rendere il nostro territorio più attrattivo a livello nazionale ed internazionale. Viviamo in un mondo sempre più interconnesso, nel quale siamo chiamati ad affrontare sfide globali. Per questo credo che non si possa più parlare di confini in senso stretto, ma ci sia bisogno di ragionare in termini più ampi. A Bologna lo stiamo facendo, allargando il nostro orizzonte in ottica metropolitana. Per pensare e agire come un'unica comunità di oltre un milione di abitanti. Solo così saremo in grado di realizzare gli obiettivi futuri e di crescere insieme al nostro territorio.

Bologna città progressista e democratica. Dall'architettura delle idee nascono solide costruzioni. Un inedito punto di confronto a Bologna è la Nuova Fabbrica del Programma: come nasce? Come sta contribuendo e contribuirà alla crescita della città?

La Nuova Fabbrica è stata una iniziativa fondamentale per costruire il progetto per Bologna. Un percorso partecipato, che ci ha accompagnato fino alle elezioni, con il quale abbiamo definito insieme a migliaia di cittadini le priorità di Bologna per i prossimi dieci anni. La Nuova Fabbrica è stata caratterizzata da incontri tematici, di studio, momenti di approfondimento e di condivisione di idee e progetti. I lavori della Nuova Fabbrica ci hanno aiutato a fare sintesi e sono stati il punto di partenza prezioso che ci permette oggi di affrontare con maggiore determinazione e consapevolezza le grandi trasformazioni che la città di Bologna dovrà affrontare.

Da ultimo, una domanda che rivolgo alla persona, e non all'uomo delle Istituzioni. Bologna è la città della cultura, dei grandi cantautori, della musica che ha anche un valore sociale. È la città che fa innamorare studenti fuorisede e visitatori. Qual è la cosa che la fa innamorare ogni giorno di Bologna?

Questa è forse la domanda più difficile di tutte. Perché non è semplice scegliere una sola cosa. Dalle sue stradine piene di vita, alla sua storia e cultura diffusa, al suo essere sempre in prima linea quando c'è bisogno di aiutare gli altri. Tutto mi fa innamorare ogni giorno di questa città. Ma se proprio dovessi scegliere, direi la sua anima accogliente ed inclusiva, in grado sempre di sapersi innovare. Bologna è una città che sa dare forza alle persone, ai loro sogni e alle loro speranze. Una città che si batte ogni giorno per la giustizia e per combattere le disuguaglianze. Una città, insomma, che si alimenta costantemente della speranza che un mondo diverso e migliore sia possibile. E questa credo sia in assoluto la cosa più bella.

a cura della Redazione

LAVORO, ORIENTAMENTO AFFETTIVO E IDENTITÀ DI GENERE

Cosa resta da fare

Il 20 maggio del 2016 veniva promulgata la legge Cirinnà che ha regolamentato in Italia le unioni civili tra persone dello stesso sesso. Da allora ne è passata di acqua sotto i ponti, ma rimangono molte zone d'ombra a livello di tutele e diritti. Soprattutto dopo la mancata approvazione in Senato del ddl Zan, lo scorso anno, diventa ora fondamentale colmare i vuoti legislativi, agendo con sensibilità rispetto a temi davvero delicati e esistenziali.

Avvicinare la cultura d'impresa e l'universo LGBTQ+ non è una sfida semplice per sia via di ostacoli normativi che di resistenze culturali. Un riferimento per trovare soluzioni e avanzare proposte è sicuramente "Parks - Liberi e Uguali" Associazione di aziende che lavora costantemente sull'orientamento affettivo e l'identità di genere nei luoghi di lavoro. Dopo una prima guida sulla legge Cirinnà, l'Associazione ha pubblicato un nuovo opuscolo dove spiega con riguardo e dettaglio su cosa si debba oggi porre l'attenzione e come si possa favorire una reale inclusione all'interno delle imprese. I grandi temi affrontati nella pubblicazione sono la protezione dall'omofobia, bifobia e transfobia, le questioni riguardanti i figli delle coppie omogenitoriali e i percorsi di transizione di genere. Aspetti su cui non ci sono ancora direttive nazionali precise, ma ogni azienda, facendo rete con le altre, ha facoltà di costruire codici etici a riguardo. In primis bisogna offrire al proprio organico assistenza morale e materiale, in termini dunque psicologici, oltre che economici, con adeguati regimi di welfare.

Pensiamo - ad esempio - al congedo retribuito per l'unione civile, che è tranquillamente equiparabile a quello previsto tradizionalmente per matrimoni di coppie eterosessuali. Un diritto di cui si può usufruire più volte e per una durata di almeno 15 giorni, secondo indicazioni risalenti addirittura al 1941. Però, ad oggi, ci sono ancora molte persone che non richiedono l'utilizzo del congedo proprio perché, questa richiesta, implicherebbe dover fare un *coming out* per il quale non si sentono pronte. Spetta quindi alle aziende creare contesti lavorativi in grado di mettere ogni persona a proprio agio ed esprimersi in libertà.

Di altrettanta importanza è il riconoscimento dei legami nelle famiglie *omogenitoriali*, ad oggi non riconosciute dalla Legge, ma soggetta alla discrezione dei funzionari delle singole amministrazioni comunali o delle singole sentenze dei giudici. Il punto centrale sta nella trascrizione dei certificati di nascita, o nell'iscrizione agli stessi, dove ad oggi è riconosciuto soltanto un genitore, tralasciando l'altro/a, che avrebbe ugual diritto ad accedere a permessi, "visibilità" e riconoscimento del proprio ruolo.

Di questa invisibilità, purtroppo, fanno le spese anche le persone che stanno compiendo un percorso di transizione di genere. In generale è giusto ricordare che ognun* è liber* di esprimere la propria identità, anche attraverso l'abbigliamento che meglio l* rappresenta, e anche in presenza di dress code stringenti.

Queste tematiche emergono dall'analisi di Parks in tutta la loro concretezza e urgenza.

Prendiamo il caso del congedo di maternità: nel caso di una coppia lesbica, spetta alla donna gestante, mentre nell'unione civile tra due uomini vale per colui che è registrato come *padre* al momento dell'iscrizione in Italia.

Ma ovviamente si tratta di diritti trasferibili al partner, riconosciuti per legge, in circostanze gravi quali pesanti infermità, abbandono, morte oppure nel caso di decisioni che hanno portato a un affidamento esclusivo. L'obiettivo è estendere questi diritti anche a chi, nella coppia, oggi non li vede ancora riconosciuti.

Lo stato dell'arte e quello che c'è ancora da realizzare sull'argomento, sono le direttrici su cui svolge la ricerca, realizzata con la collaborazione di otto importanti studi legali. Un potenziale di conoscenza enorme, corroborato non solo da competenze, ma anche dalla capacità di saper leggere oltre le righe, disegnando una cultura all'insegna della diversità e dell'inclusione.

Il discorso è ampio, interdisciplinare e considera nodi cruciali, dai permessi per andare a prendere i figli/le figlie a scuola, alle best practices per i/le dipendenti transgender, all'utilizzo di spogliatoi e servizi igienici.



Photo by _ Suzi Kim

Obiettivi da raggiungere insieme, senza ansia ma in serenità e armonia, come spiega Igor Šuran Direttore esecutivo di Parks – Liberi e Uguali, nell'intervista che segue.

Chiediamo direttamente a Igor Suran, Direttore Esecutivo di Park Liberi e Uguali, quale sia stata "la risposta" delle aziende all'evento organizzato e alla pubblicazione stessa.

"Sono alcuni anni che con le aziende e istituzioni di Parks parliamo a livello bilaterale di cosa possono fare per complementare e compensare il quadro legislativo vigente nell'ottica di creare un ambiente di lavoro ancora più inclusivo anche per chi queste facilitazioni e protezioni non ha per legge. Abbiamo quindi voluto aggregare queste esperienze maturate per poterle condividere con tutti i datori di lavoro, che siano o no soci di Parks. Questa pubblicazione, per la quale ringrazio ancora i nostri studi legali soci e le aziende che hanno portato le proprie esperienze, oggi viene utilizzata come riferimento, come base di partenza e anche di arrivo, da molte realtà lavorative. Questo ci rende molto orgogliosi e felici perché stiamo collettivamente aiutando molte persone tra noi a avere maggior sicurezza, protezione ed equilibrio vita-lavoro."

E in quali ambiti legislativi c'è spazio di miglioramento per le aziende?

"Per noi ci sono tre ambiti di azione principale in cui i datori di lavoro possono complementare e compensare con le proprie norme la mancanza di un quadro nazionale di riferimento:

- Il contrasto all'omobitranfobia, attraverso i codici etici

e di comportamento, carte valori, politiche di inclusione, manifesti di linguaggio inclusivo, accompagnati certamente dalle azioni di sviluppo della cultura inclusiva e dagli strumenti di monitoraggio.

- Facilitazioni per i genitori non riconosciuti - i genitori intenzionali - nelle famiglie omo-genitoriali, attraverso la parificazione parziale o totale dei benefit e dei permessi fino ad oggi per legge riconosciuti ai genitori riconosciuti.

- La transizione di genere attraverso protocolli, linee guida o politiche aziendali che facilitino, rispondendo alle necessità manifeste, il percorso di transizione di genere vissuta nei luoghi di lavoro."

Con un'ultima domanda, ci lasciamo raccontare da Igor cosa più gli resta di questa pubblicazione.

"Quello che le aziende e le istituzioni fanno crea tanta bellezza nella vita delle persone e di questo dobbiamo gioire anche noi che non ci vediamo direttamente coinvolte e coinvolte.

Per me, e per Parks, la bellezza è rappresentata dalla consapevolezza che oggi le nostre aziende osservano, ascoltano, cercano trovano soluzioni che rispondono alle necessità delle persone delle quali non si era mai parlato nel passato. Senza giudicare e avendo in mente il benessere delle persone. Chiedendosi sempre di più, che cosa altro posso fare io, azienda, in questo infinito viaggio di inclusione di tutte le unicità. Io come azienda ho il privilegio di poterlo fare e me ne assumo la responsabilità diventando così non solo migliore come datore di lavoro ma anche un importante agente del cambiamento sociale."

Non esiste un manuale di istruzione per diventare diversity manager. Non esiste nemmeno un modello da seguire, un precedente da cui apprendere. Come diventare, quindi, un/una brav* diversity manager?

“Serve la diversità nel proprio bagaglio culturale”. Cinzia Marzano, International Diversity, Equity and Inclusion manager di McDonald's, probabilmente è nata per fare questo lavoro. Da sempre affascinata dalle altre culture e tradizioni, è diventata una viaggiatrice accanita dall'età di quindici anni.

La sua storia inizia alle superiori, quando studiava per diventare pilota di aeromobili.

Francesca Lai

ACCESSIBILI E INCLUSIVE

*Le città secondo una diversity manager (e viaggiatrice)
Intervista a Cinzia Marzano*

Dott.ssa Marzano, come è diventata diversity manager?

Il mio non è stato un percorso lineare. Ho studiato cinque anni per essere pilota, ma alla fine mi sono resa conto che non era la mia strada. Dopo un corso di laurea triennale in lingue e letterature straniere sono stata a Vancouver per un periodo di studi all'estero perché da sempre affascinata da culture diverse dalla mia. Qui mi sono imbattuta per la prima volta nella materia della Corporate Social Responsibility. Era il 2008, il concetto di D&I non aveva ancora una dimensione autonoma ma era incluso all'interno della CSR, che in Nord America era già molto sviluppata. In Italia, invece, la responsabilità sociale di impresa riceveva ancora poche attenzioni. Così ho conseguito la laurea specialistica in Lingue e culture per la cooperazione internazionale in Statale, scrivendo una tesi su CSR e Crisis Communication, a Cardiff.

Ai tempi dell'università il concetto di D&I ancora non esisteva, ma nel suo percorso accademico era già presente il seme della diversità. Qual è stato il suo primo impiego dopo gli studi?

All'epoca la professione del diversity manager non esisteva. Non solo, non assumevano nemmeno CSR manager: era un'area di competenza affidata agli HR o a persone

all'interno dell'azienda che nel tempo libero si dedicavano al volontariato. Dopo la laurea sono andata a lavorare in Camera di Commercio italiana a Santo Domingo, dove svolgevo attività di comunicazione. La Repubblica Dominicana era ai tempi una realtà fortemente maschilista, dove ho scoperto ciò che gli inglesi chiamano “colourism”. Pur essendo una società prevalentemente nera, più chiara è la totalità della pelle più è probabile che la persona occupi una posizione di responsabilità e successo all'interno della società. Questo sentimento è così diffuso e internalizzato che si riflette anche nella quotidianità dei dominicani che cercano di spogliarsi il più possibile di qualsiasi segno che ricordi le loro origini. Da questa esperienza è nata la mia passione, all'interno dell'ambito CSR, per le tematiche di diversità e inclusione.

La svolta da diversity manager è avvenuta in IKEA, come è arrivata in questa organizzazione?

Tornata in Italia, ho iniziato un'esperienza lavorativa in Bocconi nel dipartimento Relazioni Internazionali. Il leitmotiv è sempre l'incontro con altre culture: il mio compito era includere studenti stranieri, fare in modo che si trovassero a proprio agio e che capissero la cultura italiana e, allo stesso tempo, creare partnership di valore con altre università

in giro per il mondo. Da lì sono stata contattata da IKEA per una posizione di mobility coordinator, che richiedeva una conoscenza profonda delle diversità culturali per facilitare l'adattamento di manager e famiglie alla realtà Italia e viceversa. Nel 2018 IKEA ha avviato una transformation a livello globale che ha portato alla creazione di nuovi ruoli, come quello del diversity manager. Ho fatto application ed è diventata la mia professione.

Come si fa a imparare un mestiere per cui non esiste un manuale?

Serve la diversità nel proprio bagaglio culturale. Per questo è stata importante l'esperienza da pilota: mi ha portato a sviluppare delle competenze più tecniche. Servono curiosità, studio costante, un approccio analitico alle cose: tutte skills che si acquisiscono dallo studio delle discipline umanistiche. Ora iniziano ad esserci anche libri, consiglio anche di informarsi tramite i canali meno tradizionali, come i social media dove spesso formatori eccellenti veicolano contenuto molto utili.

Le numerose esperienze di viaggio l'hanno aiutata a prepararsi a questo ruolo?

Sicuramente. Ho acquisito una forma mentis che nasce dalle esperienze in giro per il mondo.





Il viaggio può avere diversi approcci. Io quando viaggio cerco di alloggiare a casa di persone del luogo, non in hotel.

Parlando una lingua diversa per capire la cultura e conoscere il diverso. Ho viaggiato tantissimo anche da sola. E lo faccio da quando ho quindici anni.

Ora vive da alcuni mesi a Londra, dove si è trasferita e lavora come diversity manager in McDonald's. Qual è stato il primo impatto con la città?

La diversità che si percepisce a Londra e come viene valorizzata è qualcosa che ti colpisce immediatamente. Dico questo consapevole di essere studiosa della materia e persona che ha viaggiato tantissimo.

Ad esempio, non appena atterrata in aeroporto, l'infermiera che mi ha fatto il tampone era una ragazza con il velo, cosa estremamente difficile da vedere in Italia. Sempre nel primo weekend dal trasferimento, durante una passeggiata lungo il Tamigi, ho incontrato un ragazzo crossdresser. Qualcosa a cui in Italia non siamo ancor abituati.

Secondo lei perché?

Siamo ancora troppo vincolati dal giudizio all'apparenza. Se magari sei una giovane donna, bionda e con il rossetto, ti servono sempre 15 minuti in più quando sei davanti a una platea per essere considerata un'oratrice autorevole. L'ho vissuto sulla mia pelle e l'ho visto su altre professioniste. Ho assistito in passato a colloqui di sviluppo in cui veniva consigliato di modificare il proprio aspetto, credendo anche di fare del bene.

A Londra questa cosa non esiste.

Che forme assume l'inclusione a Londra?

Qualsiasi servizio alla persona e al cittadino può essere condotto a livello digitale, questo può essere un supporto davvero inclusivo che può aiutare qualsiasi unicità. Ad esempio, è estremamente comune vedere persone di colore che occupano posizioni di leadership. In Italia questa cosa ancora non esiste per ragioni storico culturali. Quando lavoravo in Italia e tenevo dei workshop in azienda, mi veniva detto che da noi non esisteva la discriminazione, io chiedevo: nominatemi un solo nero che occupa una posizione di leadership della nostra azienda. Non c'era nessuno, mentre a Londra è la norma.

Lei sente che il suo lavoro può contribuire a migliorare la città in cui vive dal punto di vista dell'inclusività?

È una domanda che mi pongo costantemente. Le persone spesso mi chiedono: "Il tuo lavoro è solo una moda o senti davvero di poter fare la differenza?". Attualmente su queste tematiche c'è una forte attenzione, quindi può anche essere una moda sebbene io non creda che sia un trend passeggero. L'essere potenzialmente una moda, non è per forza qualcosa di negativo se può fare la differenza in termini di benessere delle persone. Certo, c'è anche un fattore legato alla brand reputation, è innegabile. Le aziende vivono per vendere, che sia un servizio o un prodotto. Ma ciò non toglie che si può avere un concreto impatto positivo sulle città e sulla società. Serviranno anni per avere un cambio di mindset ma è qualcosa che possiamo fare, soprattutto grandi aziende e brand, che hanno una grande potere di linguaggio e rappresentazione.

Le persone spesso mi chiedono: "Il tuo lavoro è solo una moda o senti davvero di poter fare la differenza?". Attualmente su queste tematiche c'è una forte attenzione (...) Ma ciò non toglie che si può avere un concreto impatto positivo sulle città e sulla società. Serviranno anni per avere un cambio di mindset ma è qualcosa che possiamo fare, soprattutto grandi aziende e brand, che hanno una grande potere di linguaggio e rappresentazione.



Secondo lei le organizzazioni hanno la completa consapevolezza di non avere più dei veri confini e che tutto ciò che fanno all'interno, a livello di D&I, può influire positivamente sull'esterno?

Io non credo che ci sia ancora la piena consapevolezza. Soprattutto in Europa, se paragonata agli USA, dove la DEI (Diversity, Equity, Inclusion, ndr) è nata. Il problema è che nei paesi europei spesso questo modello viene applicato alla cieca, come se fosse un copia e incolla: il risultato è che la diversità non viene riconosciuta. "Da noi non esiste questo problema", sento dire nelle interviste che faccio per lavoro nei paesi dell'Unione Europea. La diversità viene vista come un problema, non come un qualcosa che porta benefici soprattutto sulla bottom line e viene visto come un settore lontano, che non ha ragione di esistere in Europa. Non c'è una piena consapevolezza e, per questo, dobbiamo fare di tutto per prendere ispirazione da un modello americano ma adattandolo con attenzione al contesto di destinazione.

Quali caratteristiche deve avere una città per essere veramente inclusiva?

A livello ideologico, deve poter ascoltare i propri cittadini. Le faccio un esempio: una mia carissima amica, da tempo sulla sedia a rotelle, si è recata in comune a Milano per richiedere il passaporto. Purtroppo, quel giorno non ha potuto accedere agli uffici, situati ai piani superiori (questo è da sistemare). Lo staff le ha proposto di essere presa in braccio: perché una donna indipendente di trentacinque, dovrebbe accettare una cosa simile? Lei ha poi fatto presente la situazione in cui si è trovata, ma questo avrà delle

conseguenze? Bisogna creare degli spazi di ascolto in cui le persone che fanno ciò di cui hanno bisogno possano esprimersi e condividere i propri bisogni.

Lei è una appassionata viaggiatrice. Qual è la città più inclusiva che abbia mai visitato?

Sicuramente Londra. Sono rimasta estremamente colpita anche dalle diversità rappresentate Vancouver. Sul bus vedevo donne con il burqa sedute accanto a ragazze in top e pantaloncini. A tempi non avevo gli strumenti per valutare se in quella città ci fossero anche equità e inclusione. Quello che posso dire è che i miei viaggi e le mie passioni solitamente si focalizzano su Paesi poco inclusivi e dove l'equità è un sogno lontano, come America Latina e Africa. Tra le città meno inclusive c'è anche Santo Domingo, una città inaccessibile a livello strutturale: per strada è difficile camminare a causa di criminalità, incidenti e cloache a cielo aperto ai lati delle strade. Ho osservato la stessa cosa in molte città in centro America e in Indonesia. Così come durante il mio ultimo viaggio in Ecuador, dove università e servizi da noi considerati essenziali sono molto cari e quindi inaccessibili ai più. Se non c'è l'accessibilità non possono trovare posto equità e l'inclusione.

Che cosa manca all'Italia per avere città e organizzazioni più inclusive?

Nel nostro Paese inizia ad esserci diversità perché il corso degli eventi la impongono. Ciò che manca è l'equità. Serve una certezza di accesso alle stesse opportunità, fare in modo che tutti abbiano gli strumenti necessari per fruire di tutto quello che città e organizzazioni hanno da offrire.

Maschi che si immischiano

IMMISCHIAMOCI

Sono (anche) affari nostri

“**P**erché non mi riconoscevo in una maschilità aggressiva: la pativo su di me e provavo empatia per le donne che la subivano”. “Perché ho capito che dovevo mettere in discussione tante superficiali certezze”. “Perché venivo da una famiglia “matriarcale” e non mi ero reso conto che all'esterno ci fossero tutte queste ingiustizie. Che ha subito anche mia figlia”. “Per...interesse: perché alla fine la banalità del patriarcato è una fregatura anche per l'uomo, e cambiare le cose conviene a tutti”...

Già: perché un piccolo gruppo di uomini con vari impegni e professioni dà vita ad una associazione dal titolo “Maschi Che Si Immischiano”? Nel provare oggi a ri-chiedercelo, è emerso che la risposta dell'altro conteneva e allo stesso tempo completava la propria. Senza dimenticare un dettaglio, che oggi un po' ci inorgoglisce e un po' ci rode: abbiamo creato questa piccola associazione perché - se l'idea è stata di un uomo - a convincerci è stata...una donna. Che conoscevamo e che da allora fa da contrappunto e pungolo alle nostre riflessioni, creando quella alleanza che pensiamo sia l'unico modo per essere tutti e tutte liberi di essere ciò che vogliamo.

Era il 2016. La Parma ricca e felice che tanto spesso si vanta capitale lo stava ridiventando, come già dieci anni prima, anche dei femminicidi. E allora, alla vigilia della Giornata contro la violenza sulle donne, abbiamo capito che in quel 25 Novembre non avremmo più potuto lasciare sole le donne a sfilare in corteo. Quel giorno, e da quel giorno, abbiamo esibito e scandito la triste ma concretissima verità che ci fa da sottotitolo: “Il problema siamo noi”. E dunque, se lo vogliamo, anche la soluzione.

Sei anni dopo, possiamo dire di aver avuto sorprese in negativo e in positivo. Le prime: se le iniziative sono apprezzate, è molto più difficile far percepire quel discorso di introspezione che si traduce spesso - lo abbiamo sperimentato sulla nostra pelle di soci fondatori - in un vero e proprio ribaltamento delle proprie convinzioni e dei propri comportamenti quotidiani. Un esempio: siamo stati felici di veder crescere i followers della nostra pagina facebook fino a circa 3500, salvo poi scoprire che il 60% sono donne. Ancora: le porte a cui bussiamo si aprono facilmente, ma anche perché resiste una convinzione radicata: “io non picchio”, “la violenza non mi riguarda”, ovvero si pensa che ci sia una sorta di distanza tra le persone e quel problema,

dunque non costa nulla aderire. Eppure si può scoprire che il femminicida, il violento o lo stalker era l'amico, il vicino o il collega di scrivania: forse solo in quel caso si capisce che il nemico vero è la cultura patriarcale e sessista che un po' tutti ci portiamo inconsapevolmente addosso.

Ma ci sono state anche belle sorprese: ad esempio nel mondo dello sport. Ed è simbolico che i primi e più convinti interlocutori siano stati gli interpreti dello sport virile per eccellenza: il rugby, dove il concetto-simbolo di fair play si è allargato al tema del rispetto, parallelamente alla crescita che le squadre femminili stanno avendo nella palla ovale. Ma anche nel calcio le nostre iniziative non sono cadute nel silenzio: chi avrebbe detto, almeno fino al decennio precedente, che avremmo visto una squadra di serie B come allora era il Parma esibire una maglietta ancora crociata ma fucsia...? E il discorso si sta allargando ad alcune società giovanili di varie discipline: tema importantissimo, perché lo Sport ha uno straordinario potenziale educativo, non sempre sfruttato nel modo giusto.

“Perché non mi riconoscevo in una maschilità aggressiva: la pativo su di me e provavo empatia per le donne che la subivano”.

“Perché alla fine la banalità del patriarcato è una fregatura anche per l'uomo, e cambiare le cose conviene a tutti”.



Photo by _ Roberto Perotti, 2016

Altre grandi ventate di limpidezza e di ottimismo ci vengono dai ragazzi che abbiamo incontrato nelle scuole. Quando si parte dalla vita di tutti i giorni e, ad esempio, li si pone di fronte alle differenti attenzioni che si debbono mettere in pratica quando si esce la sera (dall'abbigliamento alle precauzioni nel ritorno a casa se si deve camminare a piedi) a seconda che si sia ragazzo o ragazza, allora vien fuori trasparente e prepotente l'indisponibilità ad accettare questa e le tante altre quotidiane disparità di genere.

Poi, naturalmente, è diventato preziosissimo fare rete con le diverse associazioni al femminile che si occupano di violenza, di diritti, di pari opportunità, di teatro ecc. Dalla prima volta in cui abbiamo fatto sentire la voce altrà, quella maschile, abbiamo visto intorno a noi un positivo stupore. A volte è stato necessario superare qualche comprensibile diffidenza: non eravamo lì per oscurare, ma al massimo per affiancare o stare anche un passo indietro. Ed è vero che non dobbiamo occuparci di tematiche che riguardano le donne: siamo nati per occuparci di noi uomini, della riflessione sulla maschilità e di come ingabbia noi e dall'altra parte, le donne della nostra vita. Niente proposte di corsi di autodifesa, e invece tentativi di rispondere alla domanda: come far sì che le donne non debbano difendersi?

Sui bus in giro per la città, sulle auto del Comune e di qualche cooperativa ha viaggiato la nostra campagna di comunicazione “Scegli che uomo sei” (“Un collega che riconosce o che svaluta le donne?”, ad esempio)

Discorsi che affrontiamo anche nelle aziende, sia con incontri-dibattito, sia con iniziative come la newsletter mensile con vignette “firmate” Gianlo in cui proponiamo di “immischiarci” sulle tematiche della quotidianità condividendo,

confrontandoci e ponendoci reciprocamente dei dubbi. Come ripetiamo spesso, l'obiettivo ultimo dei MCSI è... sciogliersi. Attraverso il nostro passaparola a chilometro zero, vorremmo diventare una associazione finalmente inutile rispetto a una presa di coscienza che deve essere collettiva e che ci pare ovvia e scontata, per un mondo migliore. Da costruire insieme, uomini e donne.



Maschi che si immischiano

Associazione nata nel novembre 2016

✉ maschichesimmischiano@gmail.com

f [Maschi Che Si Immischiano Aps](#)

Francesca Lai

NEW YORK CITTÀ LIBERA

*Il racconto di Stefano Bruzzese,
delegato del Tonga alla simulazione ONU*

S “New York città libera. Qui l’inclusività è ovunque”. Il racconto di Stefano Bruzzese, delegato del Tonga alla simulazione ONU.

Sarà alto poco più di 506 metri, avrà novanta piani e sorgerà su un terreno di 1,2 acri al 418 11th Avenue di Manhattan. L’Affirmation Tower, grattacielo progettato dallo studio di architettura di David Adjaye, diventerà il simbolo dell’inclusione socioeconomica per la città di New York.

Ancora non esiste, ma agli occhi (dell’immaginazione) di Stefano Bruzzese, 25 anni, dottorando in scienze agrarie, forestali alimentari all’Università di Torino, questo edificio è forse uno dei più innovativi e inclusivi mai esistiti.

Scelto tra più di tremila selezionat* per vestire i panni di codelegato del Tonga alla simulazione ONU, Stefano è rimasto colpito da una città in cui l’inclusione è tra le persone, tra le strade, nei palazzi e nei progetti architettonici.

Affirmation Tower non solo cambierà lo skyline e il paesaggio di New York City, ma sarà un potente motore economico per le minoranze e le donne: sarà destinato destinare il 35% della forza lavoro a persone di colore, per un totale di oltre un miliardo di dollari.

Da Collegno, provincia di Torino, a New York. Perché hai deciso di candidarti a questo progetto?

Il mio sogno era poter vedere e camminare nel celebre Palazzo di Vetro. Purtroppo, non è andata così: in quei giorni, all’inizio della guerra in Ucraina, il palazzo era occupato per le sedute – quelle vere – degli stati membri. Per cui la settimana di attività si è svolta al New York Marriott Marquis, un centro congressi nel cuore di Times Square. È stata comunque una bellissima avventura: tre giorni pieni di attività due da turista.

Come ti sei preparato per affrontare le giornate di discussione?

Prima delle tre giornate abbiamo avuto l’opportunità di fare una formazione in cui abbiamo scoperto le fondamenta del

sistema ONU: dagli organi, ai meccanismi di decisione, al public speaking.

Chi sono stati i tuoi “vicini di casa” all’ONU?

Io ho lavorato nel comitato dell’Unicef insieme ad un codelegato, anche lui di Torino. A fianco a noi c’erano i delegati dell’Australia, delle Seychelles, e il Kiribati, piccolo paese dell’Oceania.



Affirmation Tower, Rendering fotografico

Com'erano organizzate le giornate?

Le attività iniziavano alle 9 del mattino fino alle 16 e 30 del pomeriggio. Si lavorava da soli o in gruppo in diverse sessioni, si presentavano mozioni sull’ordine del giorno e si votava. Noi, essendo nel comitato Unicef, avevamo il compito di presentare strategie e strumenti volti all’introduzione di politiche giovanili post pandemia. Ogni sera ho partecipato ad eventi diversi. Il più bello è stato il concerto di Francesco De Gregori al Manhattan Center.

Prova a fare un bilancio della permanenza nella Grande Mela. Cos’hai portato con te in Italia?

È stato bello vedere l’affiatamento di tutti noi giovani. Dopo due anni di pandemia, ragazze e ragazzi da tutto il mondo insieme nel vivere giornate intense e fuori dall’ordinario. Si è sentito molto questo calore: non lo dimenticherò mai.

Come non scorderò l’emozione di incontrare gli special guest intervenuti, l’ex presidente degli Stati Uniti Bill Clinton e il grande Francesco de Gregori. E poi porterò con me per sempre la città, la sua grandezza, il senso di comunione costante, il via vai di gente a qualsiasi ora del giorno e della notte. New York non dorme mai e ha sempre qualcosa da offrire.

New York è una delle città più multietniche al mondo. Qui l’inclusività è di casa?

Chiuso può trovare il proprio luogo. New York è una città

libera dove le etnie si incontrano tra loro senza distinzione. È qualcosa che noti subito.

Ci fai degli esempi?

L’inclusione pervade la città a partire dai bagni pubblici (in alcuni non ci sono distinzioni di genere) fino all’architettura dei luoghi e dei palazzi. Questa è una tendenza del presente e del futuro. Tra le cose che più mi hanno colpito c’è sicuramente l’Affirmation Tower che sorgerà sul “site K” della città, ad un isolato dalla nota “High Line”, e sarà il simbolo dell’inclusione di sesso e di etnie. Progettato dall’architetto americano David Adjaye, il grattacielo prevede una struttura a parallelepipedi che crescono dal basso verso l’alto. Il significato è proprio l’inclusione: entrerà nella storia perché sviluppato e abitato soprattutto da donne, persone di colore e da tutte quelle “minoranze” spesso ai margini della società.

Consigliaresti ad altre persone di fare questa esperienza?

Certamente. In primis viaggiare comporta sempre un arricchimento, in qualsiasi città del mondo. Per quanto riguarda la mia permanenza a New York, l’esperienza della simulazione ti permette di metterti nei panni di quello che i veri diplomatici fanno nella realtà, attività non banale. Non solo, il valore di questo viaggio sta nel poter lavorare con altre persone, diverse per lingua e cultura. In questa occasione ho allenato la mia capacità di leadership e di collaborazione in gruppo. Ecco perché la consiglio.

Per maggiori informazioni visita il sito:

www.veneziaairport.it/info-e-assistenza/disabilita-invisibili.html

Si narra che il primo girasole apparso sulla terra fosse in realtà una giovane ninfa, Clizia, innamorata di Apollo, dio del Sole. Apollo, lusingato dal grande amore della giovane, in un primo momento ricambiò le attenzioni, ma successivamente la abbandonò. Clizia per la disperazione pianse ininterrottamente per nove giorni immobile in un campo, senza distogliere mai gli occhi dal sole. Secondo il mito nato più di duemila anni fa, il corpo della giovane si irrigidì trasformandosi in uno stelo, i suoi piedi divennero radici ed i capelli divennero una corolla gialla. Clizia in questo modo si trasformò nel primo girasole della terra, che ammira il sole tutto il giorno.

a cura della Redazione

IL GIRASOLE

Simbolo intelligente per viaggi inclusivi

In Italia uno degli aeroporti che ha seguito l'esempio virtuoso di Gatwick è il Marco Polo di Venezia, in cui il braccialetto viene a chiunque ne faccia richiesta. In particolare, i passeggeri con disabilità invisibili, o gli accompagnatori di passeggeri con disabilità invisibili, possono chiedere uno speciale laccetto con i girasoli da indossare all'interno dell'aeroporto

Questa è solo una delle tante leggende esistenti sul girasole, il fiore per eccellenza della bella stagione. Tra i simboli più contemporanei associati a questa pianta c'è anche quello dell'inclusione. A livello mondiale rappresenta disabilità nascoste, dette anche invisibili, come l'autismo, dolore cronico e difficoltà di apprendimento, nonché condizioni di salute mentale, mobilità, disturbi del linguaggio e perdita sensoriale come perdita della parola, perdita della vista, perdita dell'udito o sordità.

Le persone che vivono con queste patologie affrontano spesso ostacoli nella loro vita quotidiana, a cui si aggiungono la mancanza di conoscenza o comprensione da parte degli altri. Senza prove visibili della disabilità nascosta, è spesso difficile per gli altri riconoscere le sfide affrontate e, di conseguenza, la simpatia e la comprensione possono spesso scarseggiare.

Per questo motivo è stato inventato il "Sunflower Lanyard", un laccetto usato per aiutare con la dovuta discrezione le persone che ne fanno richiesta: infatti il laccetto girasole permette al nostro staff di riconoscere una necessità particolare e di prestare aiuto o di essere pronto a concedere un po' di tempo in più al passeggero che lo indossa e ai suoi accompagnatori.

Tutto nasce nel 2016 dall'aeroporto di Gatwick, Londra, per poi diffondersi piano piano in gran parte dell'Inghilterra. Nasce per chi ha delle disabilità nascoste, quelle che non si vedono a colpo d'occhio; non è nato quindi specificamente per l'autismo, ma per diversi tipi di disabilità come



Water Terminal, dell'Aeroporto internazionale di Venezia "Marco Polo"



Photo dal sito dell'Aeroporto internazionale di Venezia "Marco Polo"



Photo by _Susanne Jutzeler

disturbi cognitivi, ansia, ADHD. Gatwick ambisce a diventare l'aeroporto più accessibile del Regno Unito e credo che non avrà difficoltà a raggiungere il suo obiettivo.

Sulla base del successo dei cordoni negli aeroporti altre organizzazioni nel Regno Unito li hanno adottati, tra cui supermercati, stazioni ferroviarie, musei e impianti sportivi.

In Italia uno degli aeroporti che ha seguito l'esempio virtuoso di Gatwick è il Marco Polo di Venezia, in cui il braccialetto viene a chiunque ne faccia richiesta. In particolare, i passeggeri con disabilità invisibili, o gli accompagnatori di passeggeri con disabilità invisibili, possono chiedere uno speciale laccetto con i girasoli da indossare all'interno dell'aeroporto. È possibile reperirlo in tre aree: in sala Assistenza Speciale (primo piano landside), all'ufficio Informazioni Arrivi (piano terra presso la zona arrivi) o all'addetto assegnato all'assistenza.

Una piccola accortezza che incide sulla qualità della vita di tante persone – adult*, bambin*, ragazz* - e famiglie. Quali sono i vantaggi? Innanzitutto, è uno strumento sia per il passeggero che per il personale, perché permette di identificare con chiarezza una persona che necessita di un'attenzione diversa e allo stesso tempo riduce notevolmente lo stress nel disabile grazie alle agevolazioni che sono previste. Basta infatti rivolgersi direttamente al personale e chiedere ciò di cui si ha bisogno.

Indossare il laccetto girasole è una scelta volontaria a disposizione del passeggero per vivere un'esperienza migliore. Un gesto semplice che vale più di mille parole.

Clara Carlini e Annalia Luciano

LA MODA È INCLUSIVA OPPURE ESSERE INCLUSIVI È DI MODA?

La crisi pandemica ha accelerato alcuni processi di trasformazione delle città e dei modi di vivere dei suoi abitanti. Questo processo di cambiamento riguarda sicuramente anche la moda nei confronti della quale ormai è stato definitivamente superato lo stereotipo che sia solamente "futile e frivola" per conferirle invece l'importanza culturale e sociale che merita e le compete. D'altro canto, uno dei padri fondatori della sociologia- Georg Simmel- nel suo famosissimo saggio breve "la moda", già nel 1910 riteneva che il "ruolo fondamentale della moda fosse quello di essere al tempo stesso prodotto e motore della differenziazione sociale."

La pandemia ha spostato il focus sulle fragilità del corpo umano ricordandoci che esso ha dei limiti che vanno rispettati; la moda, abituata a celebrare corpi belli, in forma, perfetti, dovrebbe prenderne atto. In questi ultimi anni due temi sono diventati fondamentali all'interno dei dibattiti nel circuito della moda e sono inclusione e diversità. Milano è una città che si impegna per dare risposte in questo senso. Già alla fine del 2020 Pierpaolo Piccioli, direttore creativo di Valentino, aveva evidenziato come fosse importante utilizzare la moda per parlare di inclusività sociale e culturale; lo stilista aveva infatti scelto per la sua sfilata 60 modelli e modelle dalle strade delle città di tutta Europa perché fosse rappresentata la bellezza in tutte le sue sfumature differenti. Aveva celebrato la libertà rigettando l'idea che ci possa essere una dittatura nella moda; al contrario diceva Piccioli "ognuno deve sentirsi libero di indossare ciò che vuole nel modo che preferisce, usando l'abito come espressione di sé stesso, uno strumento per raccontarsi". Anche la scelta della sede aveva un significato, Piccioli raccontava: "l'ex Fonderia Macchi è uno dei tanti simboli della Milano che ha reso grande l'Italia e che oggi più che mai, merita di essere celebrata come città d'innovazione. Vederla animarsi di bellezza è motivo di felicità, per me e il mio gruppo, e spero anche per tutte le persone che hanno visto lo show". Durante l'ultima settimana della moda lo scorso febbraio hanno sfilato abiti e accessori, sì, ma soprattutto espliciti valori e ideali, di bellezza, di diversità, di accettazione; a questo proposito ha fatto parlare di sé ancora una volta (aveva già dimostrato la sua originalità di pensiero e il suo sentire nella sfilata primavera estate 2022) Marco Rambaldi, uno dei nomi del nuovo panorama italiano con la sfilata

dal titolo emblematico Nuova Poetica Post-Romantica. L'amore è al centro del suo show, amore che deve essere per tutti e infatti il suo casting è inclusivo a 360 gradi, non ci sono limiti di gender, taglia o età. Il rossetto rosso viene indossato da uomini e donne perché non ci sono confini, tutto appartiene a tutti, un inno all'inclusività. Le collezioni di Rambaldi esprimono voglia di fuggire da certi retaggi obsoleti, un afflato di libertà per tutti coloro che non si riconoscono in una determinata categoria di genere.

Sembrano e sono a tutti gli effetti belle notizie ma soltanto un anno fa un sondaggio di Madame le Figaro ci raccontava una realtà un pochino diversa con Milano ultima nella classifica dell'inclusione rispetto a Parigi, New York e Londra e dove quest'ultima risultava invece la città più inclusiva per i rappresentanti delle black communities che desiderano studiare moda. Alla domanda su quanto è inclusiva la moda italiana Stella Jean, designer italo-haitiana rispondeva che l'inclusività in Italia è ancora "un'illusione".

Un altro tema fondamentale su cui concentrare gli sforzi per ottenere effettivi ed efficaci passi in avanti è quello relativo alla disabilità e ai suoi rapporti con la moda. Bisogna risalire al 1999 quando a Londra il compianto Alexander Mc Queen fece sfilare l'atleta paraolimpica, attrice, modella e attivista Aimée Mullins, priva di entrambe le gambe, con indosso delle protesi di legno fatte su misura. Oppure ricordiamo Rebekah Marine conosciuta come la prima modella bionica perché nata senza un avambraccio e portatrice di protesi, che sfilò durante la settimana della moda di New York nel 2016 insieme a Leslie Irby, modella su sedia a rotelle.

In Italia siamo orgogliosi di Beatrice Maria Vio da tutti conosciuta solo come Bebe Vio, giovane schermitrice paraolimpica, vincitrice di più medaglie, tra cui due ori nel fioretto individuale, persona dinamica piena di energia ed entusiasmo. Bebe è testimonial de L'Oreal Paris per creme e make-up e quando viene truccata dai professionisti del marchio chiede di non nascondere le cicatrici che le ha lasciato la meningite fulminante che l'ha colpita a undici anni perché coprirle con il fondotinta significherebbe cambiarla e lei non vuole, vuole rimanere sé stessa. Lei ama quelle cicatrici che rappresentano il suo vissuto, ciò che è diventata ed i risultati raggiunti. Un messaggio potente dell'amore per sé stessi che deve liberare la disabilità da vergogna e imbarazzo che ancora purtroppo l'avvolgono.

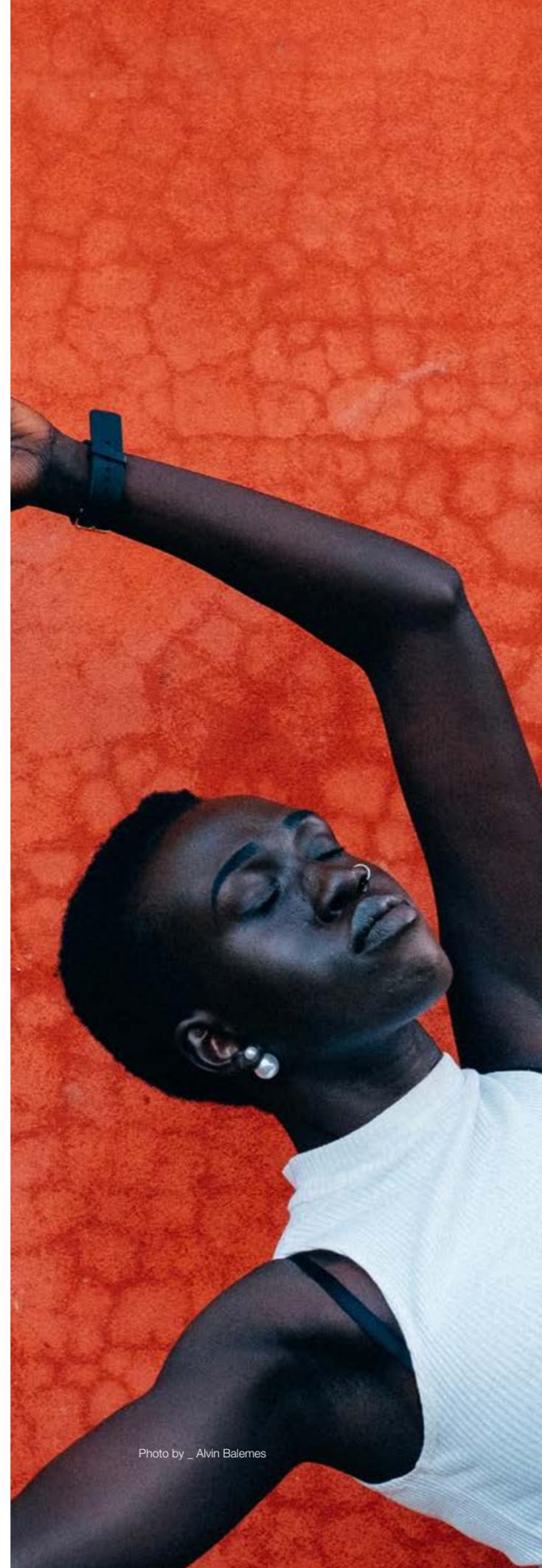


Photo by _ Alvin Bales

Esiste una moda per le persone disabili? Oggi si parla di Adaptive fashion, ma che cos'è esattamente? È una tipologia di abbigliamento che dovrebbe rendere più semplice l'atto del vestirsi e che si adegua alle necessità e ai bisogni di chi ha limitazioni fisiche, percettive o sensoriali. Chi è in sedia a rotelle, chi indossa protesi, chi è ipovedente solo per fare alcuni esempi, può trovare infinitamente difficile indossare un jeans, abbottonare una camicia o infilare una cintura. Un marchio inclusivo dovrebbe perciò sottolineare l'unicità di ogni corpo come aspetto di riconoscimento e inclusione.

Le origini della moda inclusiva risalgono agli anni Trenta del XX secolo negli Stati Uniti quando nelle cliniche per persone con disabilità si era capito quanto fosse importante la relazione tra vestito e riabilitazione, in quanto il processo di vestizione e svestizione era un momento fondamentale per l'autosufficienza del paziente disabile.

Nel 2016 lo stilista americano Tommy Hilfiger è stato il primo a realizzare un'intera collezione per uomini e donne con disabilità; negli Stati Uniti e nel Regno Unito questa tendenza sembra procedere a passo spedito, in Italia nonostante la moda sia considerata un esempio e motore di tutta la moda internazionale non ci sono marchi di spicco che si occupino di moda inclusiva, chi lo fa utilizza ancora un approccio medico o medicale alla questione. Si calcola che nel mondo ci siano più di 1,3 miliardi di persone con disabilità quindi si tratterebbe di sviluppare una vera e propria strategia commerciale per rispondere alle esigenze di un gruppo numeroso di persone.

Qualcuno si è domandato se l'Adaptive fashion sebbene molto utile non sia un po' ghezzante, in realtà il suo fine ultimo è l'inclusione sociale delle persone diversamente abili o meglio l'integrazione delle stesse. Il desiderio di queste persone è quello di arrivare ad essere come tutti gli altri perché è nella diversità ed unicità che alla fine siamo davvero tutti uguali. La percezione delle disabilità e dell'inclusione a livello sociale è migliorata negli anni ma c'è ancora molta strada da fare per ridurre lo stigma e superare le barriere psicologiche e culturali. E soltanto quando la disabilità così come la diversità non faranno più notizia allora l'inclusione sarà raggiunta.

Vi è molto ancora su cui riflettere perché è chiaro che l'inclusione dovrebbe essere in primis un fatto culturale con naturale alla società e alle città nelle quali viviamo. Tuttavia, fino ad oggi questo livello di consapevolezza non è ancora stato raggiunto nella sua completezza.

.....
Clara Carlini

1971, laurea in scienze politiche,
former fashion correspondent.

.....
Annalia Luciano

1971, fashion consultant,
co-fondatrice di Amodino Milano.



Mese della Diversità e dell'Inclusione

Unicità per fare la differenza

PROGRAMMA WEBINAR

<p>04</p> <p>Ore 16:30 - 17:30</p> <p>OPENING*</p> <p>Pippo Dell'Acqua (Country Manager, UPMC Italy)</p> <p>Angelo Luca (VP Health Services, and Chief Medical and Scientific Officer, UPMC Italy)</p> <p>Cristoforo Polesella (HR Director)</p> <p>Giulia Padovano (Talent Manager)</p> <p>Maria Gebbia (D&I Expert)</p> <p>Partecipa</p>	<p>05</p> <p>Ore 14:00 - 15:00</p> <p>PROGRAMMA MULTIMODALE PER L'IGIENE DELLE MANI</p> <p>Barbara Ragonese (Direttore per la qualità e sicurezza dei pazienti, UPMC Italy)</p> <p>Partecipa</p>	<p>06</p> <p>Ore 14:00 - 15:00</p> <p>UPMC Center for Engagement and Inclusion</p> <p>David Bubas (Senior Director, UPMC Center for Engagement and Inclusion)</p> <p>Partecipa</p>	<p>07</p> <p>RUN UPMC ITALY RUN!</p> <p>Unisciti alla squadra!</p> <p>Partecipa</p>	<p>08</p> <p>RUN UPMC ITALY RUN!</p> <p>Unisciti alla squadra!</p> <p>Partecipa</p>	<p>09</p> <p>Ore 11:00 - 12:00</p> <p>MASCHILITÀ ALLEATE*</p> <p>Giuseppe Burgio (Professore Associato di Pedagogia Generale e Sociale, Università di Enna Kore)</p> <p>Partecipa</p>
<p>10</p> <p>MEDICINA DI GENERE</p> <p>Marilena Lorito (Direttore Ufficio Formazione, UPMC Italy)</p> <p>Partecipa</p>	<p>11</p> <p>Ore 14:30 - 15:30</p> <p>GENERAZIONI A CONFRONTO*</p> <p>Barbara De Micheli (Coordinatore Capo Unità Giustizia Sociale, Fondazione Giacomo Brodolini)</p> <p>Partecipa</p>	<p>12</p> <p>Ore 15:00 - 16:00</p> <p>GIORNATA INTERNAZIONALE DELL'INFERMIERE</p> <p>Partecipa</p>	<p>13</p> <p>Ore 12:00 - 13:00</p> <p>I PAZIENTI AL CENTRO</p> <p>International Pompe Association - AIG</p> <p>Associazione Italiana Glicogenosi</p> <p>Fabio Di Pietro (Interprete, UPMC Italy)</p> <p>Partecipa</p>	<p>16</p> <p>Ore 12:00 - 13:00</p> <p>VALORE D*</p> <p>Stefano Fanigliulo (Head of Marketing & Business Development, Valore D)</p> <p>Partecipa</p>	<p>17</p> <p>Ore 12:00 - 13:00</p> <p>COORDINAMENTO PALERMO PRIDE*</p> <p>Luigi Carollo (Coordinatore, Palermo Pride)</p> <p>Partecipa</p>
<p>18</p> <p>Ore 14:30 - 15:30</p> <p>aBRCAadabra</p> <p>Ornella Campanella (Infermiera Specialista Rischio Infettivo, IRCCS ISMETT)</p> <p>Partecipa</p>	<p>19</p> <p>Ore 14:30 - 15:30</p> <p>GBS/CIDP FOUNDATION INTERNATIONAL /GBS/CIDP Organization Europe</p> <p>Nancy di Salvo (Assistente di Direzione Sanitaria Committees & JCI, UPMC Italy)</p> <p>Partecipa</p>	<p>20</p> <p>Ore 12:00 - 13:00</p> <p>ONDA - BOLLINO ROSA</p> <p>Federica D'Amico (Addetta Ufficio Relazioni con il Pubblico, IRCCS ISMETT)</p> <p>Partecipa</p>	<p>23</p> <p>Ore 14:30 - 16:30</p> <p>DIVERSITY SPEAKING/ LINGUAGGIO INCLUSIVO</p> <p>Alexa Pantanella (Founder, Diversity & Inclusion Speaking)</p> <p>Partecipa</p>	<p>24</p> <p>Ore 12:00 - 13:00</p> <p>ASTRAFE</p> <p>Salvatore Camiolo (Presidente, Astrafe)</p> <p>Partecipa</p>	<p>25</p> <p>Ore 14:00 - 15:00</p> <p>LE ONDE*</p> <p>Mariagrazia Patronaggio (Presidente, Associazione Le Onde Onlus)</p> <p>Partecipa</p>
<p>26</p> <p>Ore 15:00 - 16:00</p> <p>BIG RESIGNATION AND DIVERSITY IN HEALTHCARE /IL FENOMENO DELLE GRANDI DIMISSIONI IN SANITÀ</p> <p>Umberto Frigelli (Amministratore e Socio fondatore, MADING srl)</p> <p>Partecipa</p>	<p>27</p> <p>Ore 12:00 - 13:30</p> <p>L'ALBERO DEL CUORE MANOVRE SALVAVITA</p> <p>Veterina De Simone (Infermiera, UPMC Hillman Cancer Center Villa Maria)</p> <p>CROCE ROSSA ITALIANA</p> <p>Natacchia Gennuso (Tecnico sanitario di Radiologia medica, UPMC Hillman Cancer Center Villa Maria)</p> <p>Ore 14:30 - 15:30</p> <p>OLTRE LE BARRIERE</p> <p>Vincenzo Sferruzza (Direttore Quality & Innovation, UPMC Italy)</p> <p>Partecipa</p>	<p>30</p> <p>Ore 11:00 - 12:30</p> <p>GEP (Gender & Equality Plan)</p> <p>Tiziana Rotolo (Senior Grant Officer - Coordinatrice Comitato GEDI, IRCCS ISMETT)</p> <p>Valentina Graffeo (HR Business Partner, Fondazione Ri.MED)</p> <p>Donata Sandri (Responsabile Comunicazione e Marketing, Fondazione Ri.MED)</p> <p>Caterina Alfano (Ricercatrice, Fondazione Ri.MED)</p> <p>Partecipa</p>	<p>31</p> <p>Ore 12:30 - 14:00</p> <p>RACE FOR THE CURE</p> <p>Violante Guidotti Bentivoglio (CEO, Susan G. Komen Italia)</p> <p>Daniela Angeloni (CNO - Chief Nursing Officer, UPMC Salvatore Mundi)</p> <p>Elena Cino (Manager Operations, UPMC San Pietro FBF)</p> <p>Ore 14:30-15:30</p> <p>WEFORWOMAN</p> <p>Astrid Pietrosi (Direttore Ufficio Programmazione e Controllo di Gestione, UPMC Italy)</p> <p>Partecipa</p>	<p>WE ARE DIVERSITY LA DIVERSITÀ SIAMO NOI</p> <p>EDUCATION FORMAZIONE</p> <p>NETWORKING FACCIAMO RETE</p> <p>INCLUSION IN ACTION TUTT* INCLUS*</p>	

*I webinar sono stati registrati e possono essere rivisti al seguente link: www.youtube.com/channel/UCzi9Lwnu0ikdrc8pM9OD0Jg

Maria Gebbia e Francesca Valagussa

UNICITÀ PER FARE LA DIFFERENZA

UPMC celebra il Mese della Diversità e dell'Inclusione

Un ricco programma di appuntamenti online per attraversare con un approccio intersezionale l'importanza della diversità e dell'inclusione - che il Gruppo esprime attraverso due dei suoi valori fondanti, 'Dignità e Rispetto' - e porre l'accento sull'impegno di UPMC per dare vita a un ambiente sempre più accogliente, paritario e inclusivo.

E, soprattutto, per "costruire ponti" tra mondo clinico e amministrativo, e tra professionalità con competenze disparate.

UPMC Italy ha scelto di celebrare così il mese di maggio, scelto dall'Unione Europea per sensibilizzare l'opinione pubblica e le aziende - e, appunto, costruire ponti - su Diversità e Inclusione.

Grazie a questa iniziativa, tutto il personale di UPMC in Italia - suddiviso tra Lazio, Toscana, Campania e Sicilia - ha potuto mettere a fuoco l'importanza e il valore che ogni persona ha nella sua unicità, attraverso le testimonianze di esperti, studiosi, colleghe e colleghi.

Un unico, forte leitmotiv - essere uniti nelle nostre diversità - che ritroviamo in tutti i webinar che hanno attraversato il mese, suddivisi in quattro macro-aree raccontate da personale interno e ospiti esterni.

Gli appuntamenti di **La diversità siamo noi** hanno messo in luce quanto fatto da UPMC in ambito D&I.

A partire da Pittsburgh, sede centrale del gruppo, dove è attivo e in primo piano nelle strategie aziendali il *Center for Engagement and Inclusion*; per arrivare a Palermo, dove l'ISMETT grazie alla particolare attenzione alle esigenze delle donne, riceve il 'bollino rosa' ogni due anni dal 2014.

Sempre in Italia, è nato 'We4Woman', un progetto nato dal basso e che pone l'accento sulle esigenze del personale femminile in tre ambiti specifici, Equilibrio Vita-Lavoro, Crescita Professionale e Diritto alla Salute.

La sezione **Formazione** ha ospitato interventi con un taglio divulgativo e informativo, spaziando da webinar in cui ci si è interrogati sulle modalità in cui gli uomini possano agire in modo trasformativo per essere alleati delle donne

nella costruzione di dinamiche di genere rispettose; a approfondimenti sulla medicina di genere, che indaga in che modo il genere sia correlato alle patologie e alla loro cura; al confronto tra generazioni e a fenomeni globali quali la 'Big Resignation', che attraversa anche l'Italia e il settore della sanità.

Un workshop interattivo ha analizzato come le parole possano ferire ma anche curare.

In **Facciamo rete** il dialogo è stato con le realtà con cui UPMC fa rete, come ValoreD, il coordinamento del Palermo Pride, e altre società legate al gruppo, come la Fondazione Ri.MED, ente di ricerca biomedica che ha UPMC tra i soci fondatori accanto al CNR e alla Presidenza del Consiglio.

Tutt* Includ* la sezione dedicata alle persone di UPMC attive nella società civile, con particolare riferimento all'abilismo, mito da sfatare.

Maria Gebbia

Diversity and Inclusion Expert

Francesca Valagussa

UPMC Italy Senior Manager Public Relations

Fondare biblioteche è come costruire ancora granai pubblici, ammassare riserve contro un inverno dello spirito che, da molti indizi, mio malgrado, vedo venire. Ho ricostruito molto, e ricostruire significa collaborare con il tempo, nel suo aspetto di “passato”, coglierne lo spirito o modificarlo, protenderlo quasi verso un più lungo avvenire; significa scoprire sotto le pietre il segreto delle sorgenti.

Marguerite Yourcenar,
Memorie di Adriano
(Napoli, Richter 1953)

Valentina Dolciotti

ARMANI / SILOS

Ho scelto di chiamarlo silos perché lì venivano conservate le granaglie, materiale per vivere. E, così come il cibo, anche il vestire serve per vivere.

Giorgio Armani

Al Silos non c'ero stata mai. Benché sia stato inaugurato nel 2015 e io viva a un'ora da Milano. Che vergogna. Ma, forse, dovevo aspettare il momento giusto, e la sorpresa dell'inaspettato, che ti avvolge e ti scuote.

Il Silos è immenso. Svetta in via Bergognone, al civico 40, dove originariamente si trovava il deposito di granaglie di una grande industria multinazionale. L'edificio (costruito nel 1950 e ristrutturato in seguito) si sviluppa oggi su quattro livelli coprendo una superficie di circa 4500 metri quadrati. L'impatto alla vista è pulito, lineare, non freddo ma sobrio, minimalista. Nonostante la ristrutturazione il silos ha conservato la curiosa sagoma originaria - la forma ricorda quella di un alveare - e anche da questo spazio, in questo spazio, emerge la filosofia dello stilista che ricerca l'essenzialità, liberando i volumi, i luoghi (e gli abiti) da inutili orpelli e, in generale, da elementi superflui. Unico elemento distintivo è la finestra a nastro che segna il perimetro dell'edificio, quasi fosse una corona, sottolineandone la vastità. Una volta attraversate le vetrate d'ingresso, come Alice attraverso lo specchio, si viene catapultati in un luogo altro, intriso di stoffa e storia, arte e attrazione, cinema e cultura. Uno spazio straordinario dove è possibile attraversare e rivivere la memoria complessa e articolata del

lavoro di ricerca di uno degli stilisti italiani più amati e stimati nel mondo e, non a caso, questo luogo si colloca nella “sua” città, come ricorda e racconta il bellissimo documentario diretto da Martin Scorsese (*Made in Milan*, 1990), in cui Giorgio Armani confessa la sua relazione intima, profonda, familiare con la città di Milano. Il silos offre l'occasione irripetibile di spostarsi su tutti e quattro i piani per sfogliare - come leggendo le pagine di un libro - quarant'anni di lavoro dello stilista, 400 abiti e 200 accessori selezionati.

La mostra è suddivisa secondo alcuni temi che hanno ispirato e che continuano a ispirare il lavoro creativo di Giorgio Armani: al primo piano 'Androgino', con una selezione di capi che racconta la quintessenza dello stile Armani, capace di coniugare semplicità e rigore con una sorprendente fluidità. Al secondo piano 'Etnie' evoca culture e paesi lontani che hanno acceso l'immaginazione dello stilista. All'ultimo piano 'Stars', che illustra il profondo legame di Giorgio Armani con il mondo del cinema e dello spettacolo facendo rivivere la magia delle notti hollywoodiane.

La scala centrale, che collega i quattro livelli e organizza il percorso, attraversa un vano verticale lasciando percepire a chi sale/scende la grande altezza e dimensione della struttura.

Lo spazio espositivo custodisce in sé anche l'archivio digitale. Quest'ultimo raccoglie schizzi, disegni tecnici, materiale relativo sia alle collezioni di prêt-à-porter sia a quelle di alta Moda ed è dedicato a ricercatori, ricercatrici e appassionati* che desiderano approfondire l'universo stilistico di Giorgio Armani.

Situato all'ultimo piano, l'archivio è consultabile gratuitamente e raccoglie circa 1.000 outfit suddivisi per stagioni e collezioni, 2.000 capi e accessori, numerosi bozzetti, video di sfilata e di backstage, immagini tratte da Emporio Armani Magazine, campagne pubblicitarie iconiche, fotografie di backstage. Tra le cose qui descritte si possono trovare raccontate in recensioni, comunicati stampa, e nel ricco sito web dedicato al Silos; ciò che invece non è possibile trovare in rete è quella sensazione di grandezza e insieme di semplicità che ti accompagna durante tutta la visita.

Come se ci fosse un sottile filo di Arianna che guida e rassicura e che, pur nell'immensità del lavoro descritto, nell'innomerevole quantità di proposte, idee, riferimenti che attraversano i cinque continenti, svariate epoche storiche e molteplici identità, ci fosse sempre stata - fin dall'inizio, fin da subito - un'idea chiara di tutto ciò che sarebbe stato. Una sola, semplice, cristallina idea.



Photo by _ Davide Lovatti

CRISTINA TAJANI



Photo by _ Fabio Larocca

I cambiamenti in corso spingono nella direzione di una città policentrica, dove i servizi e i centri di aggregazione sono decentrati. Pensiamo ad esempio alla nascita di commerci di vicinato e di hub nelle periferie (...) Questo scossone diventerà un fenomeno stabile nel tempo soltanto se ci sarà una scelta strategica di attori pubblici e privati nel supportare il cambiamento voluto dai cittadini.

Le città si muovono. Direzione futuro e oltre. Il viaggio e le premesse sono nel presente, prossimo al domani, nella partecipazione dei cittadini e nelle politiche pubbliche di oggi.

“L’esperienza del Covid ha messo in discussione la crescita verticale e vorticoso delle città”, spiega Cristina Tajani, consigliera esperta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e docente a contratto presso il Politecnico di Milano, autrice di “Città Prossime. Dal quartiere al mondo: Milano e le metropoli globali” (2021).

Il libro, frutto anche dell’esperienza come assessora del Comune di Milano, dal 2011 nella giunta Pisapia e nuovamente dal 2016 nella giunta Sala, propone al lettore la sfida di ripensare il ruolo delle città alla luce degli “shock” a cui è stata sottoposta l’umanità. Dalla transizione digitale alla pandemia.

I confini non sono più tali né lo sono i pilastri su cui si basava il successo delle metropoli prima che l’emergenza sanitaria li ribaltasse contro di esse. Oggi non solo le città sono in movimento, quanto mai dinamiche e flessibili, ma le direzioni si sono ribaltate.

Le città non crescono in verticale. Ora l’estensione è orizzontale, si assiste a un decentramento dei luoghi di lavoro e a una crescente spinta dal basso animata dall’attivismo dei cittadini.

Dott.ssa Tajani, nel suo libro racconta la “città che sale”. Qual è il motore di questo movimento verticale?

La formula della città che sale è stata spesso utilizzata negli ultimi anni per descrivere la fase di sviluppo di Milano prima dell'arrivo del Covid.

In realtà questa formula è una citazione di un famoso dipinto di Umberto Boccioni del 1911, che rappresenta un movimento di uomini e cavalli come a indicare che, oltre alla verticalità degli edifici sullo sfondo, il vero motore delle città è costituito dalla capacità delle persone di produrre connessioni tra loro con il resto del mondo. “La città che sale” è la rappresentazione dello sviluppo urbano che ha caratterizzato l'evoluzione dei centri urbani fino allo scoppio della pandemia e della guerra attuale.

Oggi lo sviluppo urbano è arrivato ad attrarre la maggioranza della popolazione mondiale che vive in città dopo l'abbandono delle aree extra urbane. Nel libro parlo della crescita verticale delle città che hanno saputo trainare lo sviluppo dei paesi in tutto il mondo.

Dopo la pandemia sembrerebbe che le città abbiamo invertito la direzione del loro sviluppo, non più verticale ma orizzontale. È così?

Lo scoppio della pandemia ha messo in discussione la crescita vorticosa delle città perché gli stessi fattori positivi di sviluppo delle aree urbane (la concentrazione di molte persone in poco spazio) sono diventati fattori negativi in termini di diffusione del virus.

Oggi Milano e altre città stanno vivendo una fase di riorganizzazione degli spazi e dei tempi del vivere urbano. Una riorganizzazione che è destinata a perdurare. Lo vediamo nel mondo lavoro: questo è un cambiamento destinato a rimanere rispetto a quello vissuto durante le fasi più critiche della pandemia.

Da questo punto di vista lo sviluppo urbano potrebbe creare connessioni anche con aree non urbane. Lo sviluppo è quindi più orizzontale e meno verticale; può costruire legami diversi tra aree urbane e non, tra Milano e le aree interne della nostra regione. Lo shock pandemico sembrerebbe destinato a portare una riconfigurazione dello spazio e del tempo del vivere la città, attraverso processi di evoluzione più orizzontali.

Dopo la spinta verticale e lo sviluppo orizzontale, un altro movimento, forte e sentito, sta emergendo nei centri urbani: quello dal basso. Qual è la direzione delle politiche sociali?

La pandemia ha indotto le persone a ragionare in termini di prossimità e di sviluppo policentrico dei servizi sul territorio.

Questo viene richiesto soprattutto nella “città dei 15 minuti”, in cui sta emergendo anche la domanda di maggior inclusione da parte dei cittadini sulla scorta di alcuni processi innovativi, come quelli legati all'ambiente e alla rigenerazione urbana.

Il movimento verso l'inclusione non è un movimento scontato, e, per questo, va promosso attraverso politiche pubbliche che premiano l'attivissimo dei cittadini. L'esito di questo

movimento dipende e dipenderà dalle politiche pubbliche capaci di coinvolgere gli innovatori sociali. La spinta c'è, ma l'esito dipende da quanto gli innovatori sociali, persone che operano nel terzo settore e della cooperazione, verranno coinvolti nella creazione della città del futuro.

Ogni movimento porta con sé delle trasformazioni. Che cosa vediamo all'orizzonte delle città del futuro?

I cambiamenti in corso spingono nella direzione di una città policentrica, dove i servizi e i centri di aggregazione sono decentrati. Pensiamo ad esempio alla nascita di commerci di vicinato e di hub nelle periferie che diventano sempre più diffusi sul territorio. L'attenzione non sarà più rivolta solo al cuore della città e ai suoi uffici. Questo scossone diventerà un fenomeno stabile nel tempo soltanto se ci sarà una scelta strategica di attori pubblici e privati nel supportare il cambiamento voluto dai cittadini.

Dopo questo “scossone” come evolverà il rapporto tra città e aree circostanti? Che ruolo gioca quello che lei definisce il “doppio movimento del near working e del lavoro agile”?

Dal punto di vista dell'organizzazione urbana, uno sviluppo del lavoro agile in termini non emergenziali potrebbe condurre a una valorizzazione policentrica dei territori, dentro e attorno la città. A Milano, ad esempio, abbiamo promosso il near working dedicando spazi appositi degli hub che si mettono a disposizione delle persone come luogo di appoggio nelle “giornate agili”.

Tutto questo può consentire uno sviluppo sul territorio più armonioso tra città e ciò che città non è. Come detto prima, queste politiche devono essere accompagnate da un intervento normativo che favorisca uno sviluppo del lavoro e una contrattazione che limiti gli effetti negativi, come l'isolamento e la difficile connessione, e favorisca quelli positivi come la creazione di luoghi di comunità.

Nelle conclusioni del suo libro invita a riconciliarsi con i luoghi che, apparentemente, non contano: quelli fuori dalle città. È possibile farlo tra il nord e il sud del nostro Paese?

Purtroppo, le disuguaglianze territoriali tra nord e sud del Paese sono tornate a crescere dopo una fase di riduzione, sia nel settore pubblico che privato. Nelle conclusioni del libro faccio riferimento alle aree del paese che hanno subito lo spopolamento. Si tratta di aree all'esterno delle città o in altri punti del nostro paese che hanno subito gli esiti della forza attrattiva e centripeta di città più grandi.

Questo fenomeno di impoverimento delle aree interne non è positivo perché, oltre a generare disuguaglianze territoriali, ha anche generato fenomeni sociali di risposta a uno sviluppo non bilanciato e di rabbia. Uno sviluppo economico più equo e una idea di ricerca di uguaglianza tra le persone sono sicuramente auspicabili.

Riconciliarsi significa costruire cooperazioni che favoriscano lo sviluppo territoriale e uguaglianza tra le persone e lo sviluppo umano. È un'idea che va perseguita con politiche pubbliche adeguate e visione complessiva dell'equilibrio.



Umberto Boccioni, *La città che sale*, 1910-11

Umberto Boccioni ha dipinto *La città che sale* a cavallo tra il 1910 e il 1911. Il titolo originale del dipinto, che rappresenta una visione di Milano, era // lavoro. Distante da una rappresentazione naturalistica del paesaggio, al centro dell'opera non vi sono i cantieri e le ciminiere tipici delle periferie urbane, ma uomini e cavalli in movimento. La formula della città che sale è stata utilizzata da molti a ridosso di Expo 2015 per rappresentare la Milano verticale delle nuove realizzazioni urbanistiche e dei molti cantieri che a partire dal 2014 hanno acceso la città di una nuova, a volte frenetica vitalità. Questa stessa immagine, però, ha una forza generale perché è capace di catturare lo slancio con cui diverse metropoli globali, nel corso degli ultimi decenni, si sono imposte sulla scena mondiale tanto da meritarsi l'appellativo di superstar cities.

Ho ragionato molto su questa immagine, insieme anche al gruppo di persone che dall'interno e intorno all'amministrazione cittadina si sono ritrovate nel progetto politico culturale di Innovare per Includere, l'associazione che ho contribuito a far nascere. Come ho argomentato già a maggio del 2015, in una riflessione ospitata sulla rivista online *Gli Stati Generali*[®], l'immagine della città che sale cattura bene alcuni dei processi sociali, culturali ed economici che hanno investito Milano ma ha una forza universale e può forse adattarsi a descrivere l'ascesa di ogni città di successo.

Nel nostro caso, la città verticale dei grattacieli e dei nuovi processi di rigenerazione urbana è stata solo lo sfondo di un movimento che ha al suo centro, come motore della trasformazione (e come in Boccioni) gli uomini e i cavalli: strumenti tecnologici, relazionali, flussi di persone e di conoscenza.

Da “Città Prossime. Dal quartiere al mondo: Milano e le metropoli globali”, di C. Tajani (2021)

Ma è come se una lanterna magica proiettasse il disegno dei nervi su uno schermo: Ne sarebbe valsa la pena se una, accomodandosi un cuscino o togliendosi uno scialle, e volgendosi verso la finestra, dicesse: "Non è per niente questo che volevo dire."
T.S. Eliot



Valentina Dolciotti

INTERVISTA RICCARDO ARGENTO

Quando, come e perché è nato il giornale d'Istituto nel tuo Liceo?

Il Bartolomeo nasce all'inizio degli anni novanta, da degli studenti che volevano trovare un modo nuovo di avere voce. Durante gli anni è cambiato moltissimo, inizialmente si occupava di questioni legate anche al corso di studi; successivamente è cresciuto nei contenuti e negli argomenti. Temo che della sua storia editoriale sia rimasto poco, i numeri sono stati solo cartacei per anni e temo che lo Zucchi non abbia molte copie rimaste.

Quando arrivai io a scuola, cinque anni fa, aveva già subito numerosi cambiamenti, non era più autofinanziato ed era diventato un progetto scolastico ben rodato. Trattava argomenti di attualità, di cultura, aveva una sezione per i racconti e per le poesie.

Ora che sei tu il Direttore, che linea editoriale gli stai dando? Di che tematiche vi occupate?

In questi due anni in cui ho diretto il giornale la forma è rimasta fondamentalmente la stessa. La Redazione che si è formata in questo periodo trovo sia sintomo e paradigma della rinnovata attenzione in coloro che l'etichetta si ostina a chiamare "giovani", identificandoci spesso in maniera decisamente sminuente, verso le tematiche sociali. Sono solito dire che questo giornale d'Istituto raccolga al suo interno le persone più attente e interessanti della scuola – dal punto di vista dell'impegno materiale e intellettuale verso la società – e non posso che confermarlo vedendo chi mi ha accompagnato in questi anni. La mia linea editoriale si è sviluppata spontaneamente verso le tematiche più sfidanti e complesse proprio perché la Redazione ha ritenuto che fossero queste le questioni veramente importanti. Ho spinto molto verso i temi di inclusività che i nostri coetanei trovano interessanti e fondamentali nel dibattito, personalmente parlando il più possibile di tematiche riguardo il genere femminile. Per trattare al meglio queste tematiche esiste una sezione apposita del giornale "Yvonne", creata dalla mia predecessora.

Di cosa si occupa quindi questa sezione? Da dove deriva il nome che le avete dato?

Yvonne si occupa di tematiche di genere e di inclusione ed è una delle sezioni che contiene le riflessioni più interessanti dei numeri perché ha come scopo portare all'attenzione le questioni più spinose presenti nel dibattito sociale. Il primo

articolo che ospitò fu un'intervista ad una ragazza madre di nome Yvonne. Dopo quell'articolo la sezione fu battezzata con il suo nome. Da allora al suo interno si parla di tematiche di genere e di diritti, cercando di aprire un dibattito tra i nostri lettori e lettrici.

Come reagiscono lettori e lettrici alle tematiche più sfidanti?

La nostra scuola è un luogo aperto, come la maggior parte degli istituti scolastici in Italia, sull'inclusività sta cominciando ora a prendere misure adeguate. Se da una parte la maggior parte degli articoli vengono bene accolti, quelli più "sfidanti", che temo di aver spesso scritto io, danno luogo a reazioni miste. Non riceviamo molto feedback dai nostri lettori, segno che forse non siamo abbastanza pungenti, ma nel mio caso ho avuto la possibilità di sentire un apprezzamento per il fatto che ci fosse qualcuno che *parli* di argomenti che sono pertinenti, sì, al genere femminile, ma con la consapevolezza che proprio per questo ci riguardano tutti. I miei ultimi articoli, ho saputo, hanno causato un po' di lamentele – avevo parlato di mestruazioni, io, un maschio, roba da matti! – cosa di cui ovviamente vado molto fiero. Nelle restanti situazioni però sperimentiamo un'accoglienza che, visto l'ambiente in cui ci troviamo, dimostra quella stessa attenzione verso la società che abbiamo nei nostri articoli.

Riccardo Argento

2002, studente dell'ultimo anno del liceo Classico Zucchi, Monza

LANTERNA Rubrica giovani

Quando c'entrano le relazioni sociali, ciascuno si comporta a modo suo. C'è una sola regola che supera tutte le altre quando si tratta di relazioni, ovvero che il farsi del bene è maggiore rispetto al farsi del male. Se guardiamo alla storia della civiltà, o formazioni sociali, si sono andate formando tramite uno scambio di beni e di servizi, ovvero aiutandosi l'un l'altro nelle situazioni di tutti i giorni. Stare insieme è utile finché ci si è utili a vicenda.

Sempre assumendo che questo sia il modo corretto di intendere una relazione sociale, possiamo vedere come l'attuale mondo in cui ci troviamo sia incredibilmente povero rispetto ad una vera e propria utilità. Siamo, è vero, l'evoluzione della struttura di aiuti pratici e specializzazioni che doveva essere il fulcro della città primordiale, dove la specializzazione è man mano divenuta sempre più particolare, ma dal punto di vista della *relazione* in sé siamo sicuramente indietro. Lo sviluppo della tecnologia di Internet ha modificato in modo netto il nostro modo di vivere la relazione ed è passato abbastanza tempo per poter vedere delle generazioni cresciute interamente in questo approccio. Se vogliamo possiamo facilmente rintracciare un primo cambiamento nella percezione della nostra società dopo la seconda guerra mondiale, quando nel ricostruirsi il mondo si è fatto via via più attento all'altro.

Con il passare del tempo siamo sempre diventati più inclusivi, ma la strada da fare è ancora lunga. Il modo migliore per continuare è interrogarci, cercare di capire cosa sia veramente utile per essere veramente inclusivi. Ma prima potremmo domandarci: serve essere inclusivi, all'interno della nostra relazione?

L'inclusività è l'unica possibilità che permette a tutti di vivere al meglio, non possiamo farne a meno, è l'unica che rispetta noi stessi. Rispettare l'Altro significa rispettare noi stessi, riconoscere l'Altro significa riconoscerci. In questo senso allora ci rendiamo conto che è l'unica scelta possibile, da perseguire in modo deciso e determinato.

È a questo punto che ci rendiamo conto che spesso siamo a corto di mezzi. Non siamo ancora abituati ad essere inclusivi, non è qualcosa che ci viene spontaneo. Invece è qualcosa che dobbiamo allenare, giorno dopo giorno, svestendo quel modo di pensare e di vivere che abbiamo incamerato e vestendoci quindi di quegli atteggiamenti che permettono all'Altro di riconoscersi in noi. Potremmo chiamare questo modo di vivere Gentilezza e scegliere ogni giorno di essere Gentili verso l'Altro.

Questa pratica quotidiana ci è assolutamente estranea, come sentiamo estraneo ciò che, per un motivo o per un altro, è differente da noi. Di tutte le pratiche quotidiane che possediamo, questa è forse la più preziosa di tutte, ma quella che coltiviamo meno. È la chiave di una società sana, salda, gravida di prospettive per il futuro. È un concetto che scopriamo di poter applicare a molte situazioni e per il quale troveremo sempre nuovi usi. È la chiave della convivenza e del supporto, senza dubbio, e tenerla da conto è una scelta che ognuno, interpellandosi, può fare. La Gentilezza trova il terreno naturale per essere messa in pratica in città, dove la fretta, il ritmo frenetico del nostro stile di vita ci aliena senza che ce ne rendiamo nemmeno conto.

In questo luogo che è anche la culla della società umana dobbiamo tenere sempre a mente che possiamo scegliere di agire diversamente, fare luce, accendere i riflettori o un piccolo lumicino all'interno di una lanterna tutta rotta e malconservata su ciò che *scegliamo* essere meglio per l'Altro, per noi.

Riccardo Argento

2002, studente dell'ultimo anno del liceo Classico Zucchi, Monza

MANDELA

Rubrica diritti



Unesco nel 2004, promuovendo l'ICCAR (*International Coalition of Inclusive and Sustainable Cities*), raccolse l'appello della Conferenza mondiale di Durban del 2001, al termine della quale la città fu individuata come luogo privilegiato per la lotta globale contro la discriminazione razziale, proprio in quanto, storicamente e statisticamente, terreno 'ideale' di scontro tra diverse componenti etniche, nonché, spesso, teatro di manifestazioni di violenza e intolleranza.

Costituire una rete di città che, dalla condivisione di esperienze, spingesse a schierarsi nettamente contro ogni forma di ghettizzazione e xenofobia e ad adottare politiche di prevenzione e vigilanza, aveva un duplice scopo: evidenziare responsabilità e ruolo strategico delle autorità locali nell'assicurare a tutti i cittadini -senza distinzione di nazionalità e provenienza etnica, culturale, religiosa o sociale- una vita dignitosa, in sicurezza e secondo giustizia, e favorire la ratifica e l'applicazione nei singoli Stati delle dichiarazioni e convenzioni internazionali, garantendo una risposta globale a esigenze innanzitutto locali.

A tal proposito, non casualmente, l'iniziativa dell'ICCAR fu, da subito, sostenuta dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani-UNHCHR, che si fece interprete dell'appello ai Comuni, indipendentemente dal numero di abitanti e dalle dimensioni, ad aderire alla rete; unica condizione -e va da sé- che i loro organismi e rappresentanti fossero democraticamente eletti.

Per tenere conto di specificità e priorità di ogni area del pianeta, furono poi formate delle coalizioni regionali (Africa, America Latina e Caraibi, Asia e Pacifico, Europa, Medio-Oriente, Nord America), ognuna delle quali con uno specifico piano di azione (articolato in 10 punti: educazione, lavoro, cultura...) e coordinata da una città capofila, responsabile della realizzazione del proprio programma e del rispetto al mantenimento degli impegni da parte delle amministrazioni aderenti.

In Europa l'ECCAR (*European Coalition of Cities Against Racism*), costituita a Norimberga nel 2004, riunisce oggi 136 comuni firmatari di 24 Paesi diversi.

Nel corso delle conferenze generali, con sede a Potsdam, in Germania, vengono esaminate le possibili risposte a razzismo e segregazione in sinergia con la società civile e le istituzioni sovranazionali, evidenziando anche le politiche di contrasto più virtuose in ambito abitativo, educativo, sanitario e di welfare.

Gli 11 Comuni italiani aderenti ad ECCAR -Santa Maria Capua Vetere, Pescara, Roma, Firenze, Campi Bisenzio, Pianoro, San Lazzaro di Savena, Bologna, Palermo, Torino, Lampedusa e Linosa- come tutti quelli appartenenti all'area europea, fanno capo a Bologna, che nel 2016 emanò la Dichiarazione di Bologna, in cui venivano riaffermati la centralità dell'inclusione e della diversità negli spazi urbani, il valore della piena integrazione degli immigrati e l'impegno sul fronte di sicurezza e multiculturalismo, facendo leva anche sul raggiungimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, il cui successo sarà ampiamente condizionato dalle scelte, da qui al 2030, rispetto all'undicesimo goal, relativo proprio alle comunità sostenibili.

Nelle aree urbane e periurbane, infatti, vivono, anzi "sopravvivono", circa 3,5 miliardi di persone, ma 828 milioni di queste abitano le baraccopoli ai margini delle città.

Questi agglomerati urbani sono responsabili dell'80% circa dell'energia consumata, del 75% delle emissioni nocive e dell'85% dei rifiuti prodotti.

Osservando che la curva dell'urbanizzazione non accenna a diminuire, ne segue che, se gli sforzi per salvaguardare il patrimonio umano, naturale, sociale e culturale del pianeta non avranno protagoniste le città, l'agognata 'sostenibilità' rimarrà lettera morta.

Silvia Camisasca

1976, dottoressa in fisica nucleare
con dottorato in applicazioni fisiche ai beni culturali,
giornalista professionista.

"I bambini conoscono benissimo questi contro-spazi, queste utopie localizzate. L'angolo remoto del giardino, la soffitta o, meglio ancora, la tenda degli indiani montata al centro della soffitta, e infine, il giovedì pomeriggio, il grande letto dei genitori"
Michel Foucault

CONTRO SPAZI

Rubrica infanzia

Nel 1929, il pedagogista, medico e scrittore polacco Janusz Korczak denunciava ciò che ancora oggi ci pare di poter riconoscere nelle nostre case e nelle nostre città, ovvero "l'idea che grande sia più importante di piccolo": i bambini sono considerati dipendenti dagli adulti e parte di essi, mentre gli spazi pubblici ai quali essi hanno accesso o quelli loro dedicati sono spesso limitanti, ricavati e segregati dentro spazi ideati da e per adulti o progettati per bambini attraverso visioni spesso stereotipate dell'infanzia.

Le città appaiono spesso frammentate in spazi separati, dove sempre più diffusa è la percezione di un ambiente urbano poco sicuro e poco sfidante per tutti, nel quale bambine e bambini, ragazze e ragazzi perdono la possibilità di muoversi da soli, di sperimentare l'autonomia nel proprio territorio e di vivere esperienze formative di gioco, rischio, esplorazione e socializzazione.

Nonostante la chiusura della pandemia abbia reso il confinamento dei bambini ancor più visibile, in Italia, come già in molte parti del mondo, da diversi anni si è diffusa la necessità e la scelta di un'educazione all'aperto - che privilegia come contesto di crescita e di educazione il fuori variamente inteso, per esempio un parco cittadino o una piazza o il letto di un fiume o il cantiere aperto di una strada - nella consapevolezza che portare fuori i bambini offra loro occasioni di esplorazione e conoscenza (di sé e di ciò che li circonda) e esperienze generative di interessi e di acquisizioni cognitive, emotive, socio-relazionali, corporee.

La ricerca scientifica così come le prassi educative hanno del resto ampiamente mostrato come il senso di appartenenza, il rispetto e la cura verso l'ambiente e il proprio territorio siano favoriti dalla possibilità, offerta ai bambini e alle bambine, di fare esperienze continuative e immersive nei luoghi esterni alle proprie case e alle proprie scuole, a partire da quelli più vicini e consueti nella propria quotidianità. Tuttavia, è la qualità dell'esperienza dei bambini all'aperto, negli spazi pubblici della città e in natura, che rende significativa e formativa la relazione tra i bambini e l'ambiente, e non il semplice transitare in tali contesti o la loro mera, superficiale frequentazione. Non è un caso dunque se oggi sempre più servizi per l'infanzia e scuole scelgono il fuori come luogo privilegiato di scoperta e di apprendimento per i bambini e le bambine, esplorando le molte possibilità che il rapporto tra educazione, natura e città offre loro, nella più stretta connessione



tra spazi educativi interni ed esterni e grazie ad adulti sempre più attenti e responsabili della diffusione di una educazione ecologica.

Accanto a ciò, l'ascolto e il protagonismo attivo dei bambini e delle bambine nella progettazione e nel governo stesso della città consentono lo sviluppo di un contesto urbano inclusivo, a misura di bambini e adulti. Questo ben si ritrova nel progetto "La città delle bambine e dei bambini", che nasceva a Fano il 27 Maggio 1991 proprio mentre il Parlamento ratificava a Roma la Convenzione Onu sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza. Nato da un'idea di Francesco Tonucci, il progetto mira a valorizzare l'ascolto del bambino come parametro di cambiamento di prospettiva per tutti gli attori sociali coinvolti, in primis i sindaci e gli amministratori locali, che si impegnano nella progettazione di città dei e con i bambini, e non semplicemente per loro.

Nell'ambito del progetto, bambine e bambini, considerati individui capaci e competenti, partecipano concretamente al governo della città e al cambiamento del rapporto tra città e cittadini, riappropriandosi dello spazio urbano e divenendo soggetti attivi, protagonisti del piano di progettazione e sviluppo della città al posto degli adulti lavoratori automuniti. A Fano e nella rete delle 200 città diffuse in dodici paesi nel mondo che, negli ultimi 30 anni, hanno scelto tale prospettiva, l'autonomia di movimento dei bambini è condizione imprescindibile, mentre il gioco non viene più considerato una possibilità di cui fruire in spazi dedicati a bambini accompagnati dagli adulti: è la città stessa che si offre invece come spazio liberamente sperimentato per giocare.

Laddove minore sia la predisposizione di angoli strutturati e più diffuse siano le possibilità di sperimentare in modo creativo e imprevedibile gli spazi pubblici, naturali e artificiali, si prefigura così una città migliore perché capace di rispondere ai bisogni, alle domande e agli interessi di tutti i cittadini e le cittadine ma anche di incoraggiare avventure insperate.

Elena Luciano

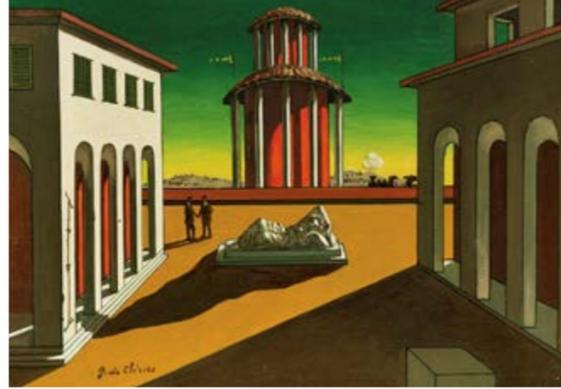
1976, PhD in Pedagogia, Università di Milano Bicocca,
Docente di Pedagogia dell'Infanzia
presso Università degli Studi di Parma

TABLEAUX

Rubrica Arte

ROVINA COME PROMESSA. QUANDO L'INCOMPIUTO DIVENTA UNO STILE

Che la rovina fosse un'allegoria nel campo delle cose, fu già Walter Benjamin a notarlo. Col suo resistere alle ingiurie del tempo, la rovina è un'ancora, una sentinella, una custode di emozioni collettive, e in questo senso costituisce una forma di identità. Se da una parte racconta della nostra vulnerabilità umana, dall'altra è un baluardo contro il fluire del tempo e quindi anche una forma di rigenerazione. Perché la rovina arriva dove l'edificio intatto non arriverebbe: a stimolare il pensiero al di là del visibile, svelando una nuova anatomia delle cose. Certo la rovina è anche metafora del nostro limite, di una totalità perduta, di un'incomple-



tezza radicale: potremmo dire, con Chandra Candiani, di un immenso non-sapere. Proprio per questo il pensiero cristiano vedeva la bellezza solo nell'integrità e nella completezza, nella totalità della forma: l'unità è attributo di dio.

Fu il Rinascimento a riscoprire la potenza vitale del frammento, non fine di una civiltà ma desiderio di rinascita, vestigia di un tempo passato in grado di restituire al presente una grandiosità perduta. L'arte capì che la rovina può trasfigurare un contesto, può renderlo eroico e sublime: per questo Hubert Robert - detto "Robert des Ruines" tanto amava il soggetto - immaginava la *Grand Galerie* del Louvre come una rovina futura, elevandola così al rango delle rovine romane, mentre Piranesi si spingeva ancora più in là, con visioni estreme e trasognate che trasformavano la rovina in utopia. Esistono nell'arte "rovine anticipate" quindi, ma anche "rovine artificiali",



H. Robert, *Vue imaginaire de la Grande Galerie du Louvre en ruines* (1796)



G.B. Piranesi, *L'incrocio delle strade dell'antica via Appia e della Via Ardeatina* (1756)

rovine che nascono rovine, per quanto possa sembrare una contraddizione in termini: per esempio quelle che gli architetti del Settecento raccomandavano di inserire nei giardini come elementi architettonici, perché aprissero all'immaginazione dei visitatori "percorsi" raffinati e inattesi.

È proprio in questa prospettiva di "rovine artificiali", di opere che non cadono in rovina ma "sorgono in rovina", che Alterazioni Video e Fosbury Architecture hanno riletto le tante opere pubbliche incomplete della nostra penisola, invariabilmente sottoprodotti della malagestione e della cattiva politica. Sottraendole, per una volta, allo sguardo sanzionatorio con cui pure legittimamente le osserviamo per considerarle, finalmente, opere d'arte. Un approccio provocatorio, non connivente ma "pacificato", direbbe Simmel, che prende atto dell'"Incompiuto" - titolo del loro magistrale lavoro del 2018 - come linguaggio estetico del paesaggio italiano e come più importante stile architettonico dal dopoguerra a oggi. Nel paese per eccellenza delle rovine, assistiamo a una nuova fenomenologia: quella di un'architettura senza utilità, priva di scopo, un "monumento aperto all'immaginazione". Come tutte le rovine da contemplare, in cerca di significati ulteriori. Quali?

Cosa sono una fabbrica senza operai, un ospedale senza malati, l'università senza studenti? Fallimenti del progresso, si dirà. D'accordo: ma il fallimento dell'esecuzione non equivale al fallimento del progetto. Questi resti, solidificazioni di un cemento liquido, non conservano, dopotutto, un contenuto di *rêverie*? Non sono forse anche auspici di comunità, di inclusione, di una convivenza più funzionale, più densa, più creativa?

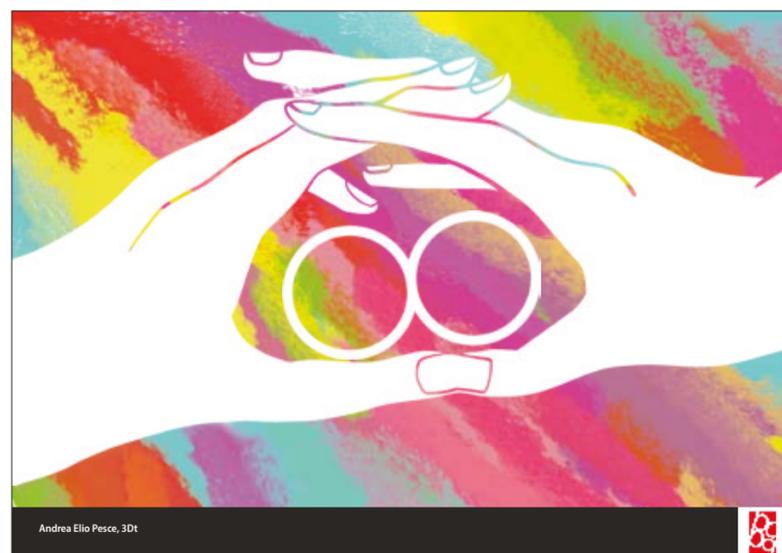
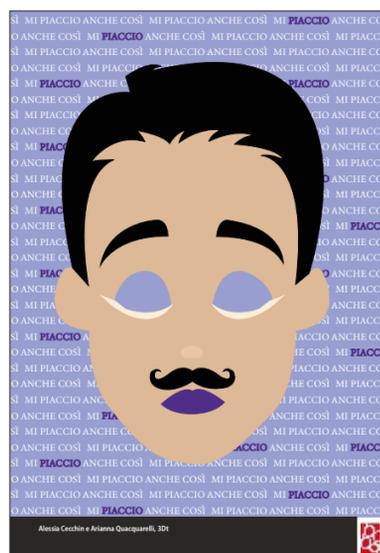
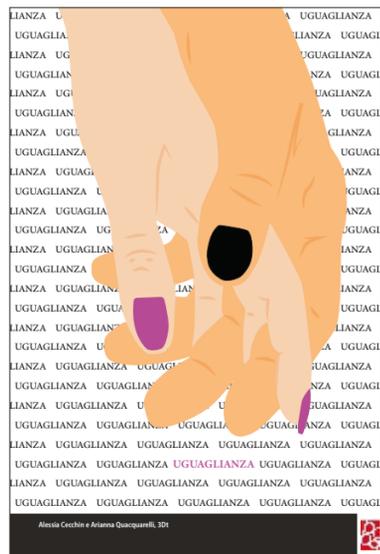
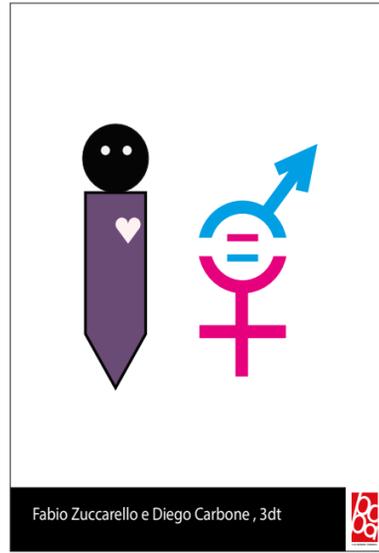
È Marc Augé a spiegarlo, in una magnifica introduzione: "[...] una scuola, uno stadio, una piscina olimpionica, una cattedrale perfino, complessi architettonici concepiti come innovativi, potenti e imponenti propongono il quadro estetico di una vita sociale ripensata. Si potrebbe certamente ironizzare sull'incapacità dei decisori e dei responsabili di portare a termine una sola di queste ambizioni. Si potrebbero anche esaminare a uno a uno questi abbozzi, alcuni dei quali non erano così lontani dal buon esito. Si può infine pensare all'insieme che essi avrebbero costituito se fossero stati tutti completati, preludio di città radiose in cui tutto, forse, avrebbe trovato posto. Si dirà allora che quei grandi progetti, come i "grandi racconti" del XIX secolo evocati dal filosofo Jean François Lyotard, sono arrivati troppo presto in un mondo che non era pronto ad accoglierli, che non hanno superato la prova della storia, e che questo spiega i sentimenti misti di speranza, nostalgia e malinconia che ispirano chi, scoprendoli oggi, si chiede, come per gli scritti di Saint-Simon, Fourier o Karl Marx, se prefigurano ancora qualcosa di un avvenire possibile o se sono soltanto i resti grandiosi di un sogno abbandonato".

Bibliografia

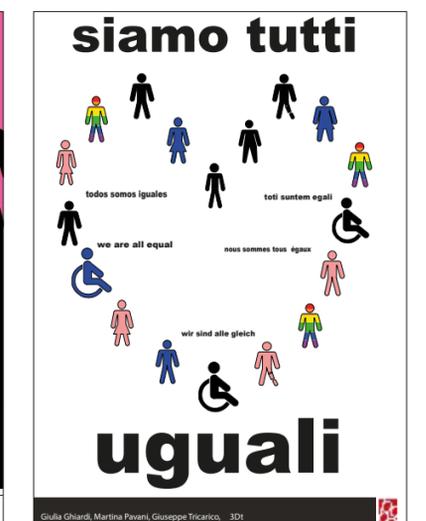
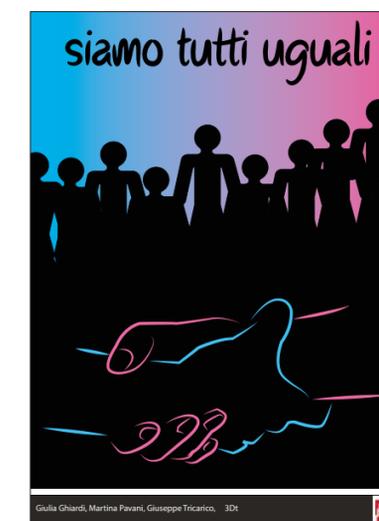
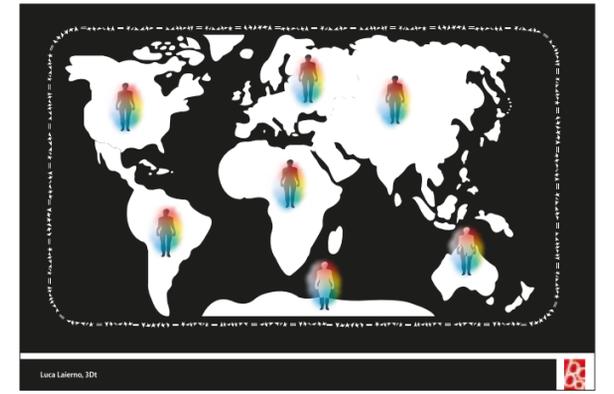
- M. Barbanera, *Metamorfosi delle rovine*, Milano 2013
- Alterazioni Video, Fosbury Architecture, *Incompiuto: la nascita di uno Stile*, Milano 2018
- G. Simmel, *Die Ruine*, Leipzig 1911

.....
Gianluca Cabula
Diversity Manager in SACE

LA FORZA DEI SIMBOLI



Queste sono delle creazioni dei ragazzi e delle ragazze della classe 3Dt dell'IIS Bodoni-Paravia, Torino, che hanno provato a raccontare l'inclusione e l'equità attraverso immagini grafiche e simboli.



You never really understand a person until you consider things from his point of view.
Until you climb inside of his skin and walk around in it.
Atticus Finch, To kill a mockingbird

PAGINA CON VISTA

Rubrica cinema

LES MISERABLES,
regia di Ladj Ly,
con Damien Bonnard,
Alexis Manenti,
Djebril Zonga,
Steve Tientcheu
(France, 2019)

Azione, emozione, riflessione e denuncia in un film che ingaggia lo spettatore dal primo istante fino alla fine. Tratto da una storia vera, il film di Ladj (premio della Giuria a Cannes 2019) è ambientato nella zona parigina di Montfermeil, proprio quella in cui si muovono i protagonisti del famoso romanzo di Victor Hugo che dà origine al titolo della pellicola.

Qui troviamo oggi una "polveriera sociale" con fortissime tensioni sia tra gang di diversi gruppi etnici e religiosi che si contendono traffici e potere, sia tra loro e le forze dell'ordine.

Il film si apre con una folla variopinta e multiculturale, mortaretti e fumogeni per festeggiare la vittoria della squadra francese ai Mondiali di calcio, vissuta e celebrata come un momento di gioiosa fratellanza tra persone di diverse classi sociali ed etnie. Avenue des Champs Élysées e sullo sfondo l'Arco di Trionfo: il calcio unisce tutti, Parigi accoglie benevolmente tutti? La pellicola si chiuderà con ben altri fumogeni e botti.

Il film ruota attorno a tre poliziotti della brigata anticrimine, due veterani e uno nuovo, un "campagnard" nuovo arrivato che si trova esposto ai duri metodi dei colleghi cittadini cui non è abituato. Nel film il dramma va in crescendo, attraverso il pattugliamento conosciamo i personaggi del quartiere e le diverse comunità nella comunità, le dinamiche che le attraversano, le personalità dei tre poliziotti e il loro rapporto. Il ritmo è costante, la sceneggiatura nervosa, vivace, tagliente, i primi piani ravvicinati si alternano a riprese aeree. Geniale infatti l'idea di utilizzare un particolare che appartiene alla narrazione e diverrà cruciale nello sviluppo drammatico - un ragazzino si diverte ad azionare un drone dal tetto di un caseggiato per filmare le sue coetanee -



come mezzo tecnico del regista per guardare dall'alto con occhio asettico questo microcosmo.

Durante un'azione per fermare Issa, un ragazzino colpevole d'aver rubato un cucciolo di leone al circo, la situazione degenera e uno dei poliziotti perde la calma e lo ferisce gravemente. L'azione è filmata proprio dal drone e questo mette in pericolo il poliziotto. Da qui l'escalation del dramma, sapientemente dosato dall'autore che non dimentica di tenerci legati al quotidiano evitando di farne un mero film d'azione. Non mancano infatti momenti di grande intensità dove, con una sceneggiatura asciutta ed efficace, si approfondiscono le relazioni e i temi umani che fanno di questo film un testo eccezionalmente valido per ritrarre le problematiche sociali di convivenza urbana dove la diversità genera tensioni, e le miserie degenerano in violenza.

Accanto al film d'azione che si dipana in orizzontale sulla superficie del quartiere, si insinua fino a dominare nelle scene finali un film più amaro di denuncia, chiuso dentro la verticale del palazzo suburbano dove si arriva alla battaglia decisiva, tra generazioni.

Chi sono "I miserabili" di questa città? I poveri, con giornate e orizzonti ristretti dalla necessità di arrangiarsi per sopravvivere, e dunque tutti i gruppi che vivono in questo rione - i gitani, i fratelli musulmani, i protettori, le prostitute nigeriane, gli spacciatori, i giovanissimi ladri? Oppure i poliziotti che pure devono sbarcare il lunario e hanno famiglia, problemi, svolgono una professione difficile in un ambiente difficile e abusano del loro potere? Che cosa è più miserabile: la povertà o la bassezza d'animo? E come nasce la bassezza d'animo?

Quando il film si spegne sul viso contuso e trasfigurato di Issa è la citazione di Hugo a darci la risposta: "Mes amis, reprenez ceci, il n'y a ni mauvaises herbes ni mauvais hommes. Il n'y a que de mauvais cultivateurs. / Ricordate amici, non ci sono né erbe cattive, né persone cattive, ma solo cattivi coltivatori".

E una città, per essere davvero inclusiva, ha bisogno di ottimi coltivatori.

.....
Paola Suardi

1964, laureata in Lingue e Letterature Straniere con tesi su "Woody Allen e la meta narrazione".

A Los Angeles ha frequentato presso la University of Southern California corsi di M.A. in "Film and Television, critical studies".

Titolare dell'agenzia ALTEREGO Comunicazione e Progetti Editoriali.

Fondare biblioteche è come costruire ancora granai pubblici, ammassare riserve contro un inverno dello spirito che da molti indizi, mio malgrado, vedo venire.
Marguerite Yourcenar

BOVARY

Rubrica libri

**LA CITTÀ FEMMINISTA.
LA LOTTA PER LO SPAZIO
IN UN MONDO DISEGNATO
DA UOMINI**
LESLIE KERN

S e ci venisse chiesto qual è la caratteristica principale che dovrebbe avere una città per essere giudicata "vivibile", di sicuro ognuno* darebbe una risposta diversa, in base ai propri valori e priorità: sicura, efficiente, verde, adatta ai bambini... Probabilmente, però, poch* direbbero "inclusiva". Questo perché siamo abituati a considerare la città come una sorta di luogo neutro e, in un certo senso, immobile, che esiste indipendentemente dai grandi cambiamenti sociali e si pone al di sopra di essi, facendone al massimo da sfondo, ma senza mai assumere una parte attiva.

Come messo a fuoco dalla professoressa di Geografia e Ambiente Leslie Kern in questo interessante saggio (Trecani 2021, traduzione di Natascia Pennacchietti), niente si discosta più dal vero.

Offrendo le sue esperienze e il suo punto di vista parziale di donna bianca, cisgender, normodotata e occidentale, l'autrice canadese parte da un excursus storico sulla nascita di città e periferie, dimostrando come entrambe siano state create per reiterare i ruoli di genere tradizionali, basati su relazioni eterosessuali e famiglie nucleari, escludendo tutt* coloro che si ponevano al di fuori di ciò che è stato considerato sempre, e in modo arbitrario, la "norma". Il motivo è semplice: essendo stati storicamente gli uomini (bianchi, cisgender, normodotati e istruiti) a prendere le decisioni in ogni settore della vita pubblica, urbanistica compresa, non stupisce che le città da loro progettate li rispecchino quasi in toto, e mettano al primo posto le loro esigenze e la loro visione del mondo.

Basti pensare a un esempio banale come i bagni pubblici, quasi sempre in condizioni raccapriccianti e del tutto inadatti ad accogliere e assistere in maniera confortevole le donne che si muovono nello spazio cittadino, spesso con bambini al seguito, con più strati di vestiti da rimuovere e necessità particolari. Per non parlare poi della sicurezza. È un dato di fatto che le donne, nella città, si sentano meno sicure rispetto agli uomini, e la paura aumenta per le esponenti di particolari categorie, come le donne trans. Di conseguenza, lo spettro della violenza urbana restringe le scelte e le opportunità delle donne e di tutt* coloro che



non rientrano nell'idea standardizzata del cittadino "tipo", portando questi individui ad avere un accesso limitato alla vita pubblica e a occupare lo spazio in modo diverso: si può decidere di non frequentare una certa area, di non rimanere fuori dopo un dato orario o di non uscire da sol*, precludendosi una fruizione della città totale e serena.

La soluzione più automatica sembrerebbe quella di aumentare la presenza di forze dell'ordine per strada e potenziare l'illuminazione pubblica. Queste proposte, logiche ma insufficienti, permettono a Kern di arrivare al punto nevralgico del libro, che non vuole solo spiegare perché la città non è a misura di donne, disabili, persone queer o minoranze etniche, ma anche e soprattutto trovare risposte. Prima di attuare qualunque provvedimento, infatti, è imperativo chiedersi se le nuove misure siano positive davvero per tutt*, quindi anche per coloro con handicap fisici e mentali, omosessuali, lavoratori e lavoratrici del sesso, neri... Più polizia per le strade, per esempio, potrebbe far sentire alcune donne più sicure ma creare maggiori difficoltà agli immigrati, già troppo spesso sottoposti a controlli sulla base di pregiudizi e disinformazione.

Il passo precedente all'intervento concreto sulla città deve essere un cambiamento nella mentalità e nella composizione della classe dirigente, in modo che chi prende le decisioni rappresenti veramente i cittadini e le cittadine che amministra.

Ecco allora che la città femminista non si delinea semplicemente come una città "per le donne", ma una città per tutt*, in cui davvero esistano pari opportunità e venga data uguale importanza alle esigenze di chiunque, a prescindere da genere, etnia, abilità, religione e classe sociale.

.....
Alice Pezzin

1987, traduttrice e adattatrice audiovisiva, laurea in Lingue e Letterature Straniere all'università di Bologna.

Grande amore: letteratura angloamericana.

LE AZIENDE SI RACCONTANO

AGOS	ILLY
CHIESI	JANSSEN
CRÉDIT AGRICOLE	LAVAZZA
DELOITTE	MUTTI
EDISON, FONDAZIONE EOS	RANDSTAD
ENEL	SKY
FASTWEB	SODEXO
FINDOMESTIC	SORGENIA
GENERALI	STATE STREET
HERA	SYNERGIE ITALIA



a cura di Agos

I PARCHI AGOS GREEN&SMART...

Un sogno che diventa realtà

I centri delle tante, tantissime città italiane sono belli di una bellezza oggettiva. Ma diciamocelo: i centri vincono facile! Ma sono le periferie le vere miniere d'oro delle città. Con la loro multietnicità che favorisce la multiculturalità. Sono quartieri dove si ascoltano tante lingue diverse, si sentono profumi nuovi, si vedono tanti colori diversi, solari e sgargianti. Sono quartieri vivi, con le tante loro storie di avventure presenti e passate, sono dinamici, folcloristici, ma anche difficili a volte. Non possiamo negarlo, sono spesso i quartieri più degradati quelli dove la cura degli spazi pubblici non è sempre così puntuale e capillare. Soprattutto le aree verdi possono diventare aree di degrado, di bivacco e di spaccio, privando quel senso di coinvolgimento e abbraccio sociale che un parco dovrebbe avere per gli abitanti del quartiere.

I Parchi Agos Green&Smart: un sogno di Agos che diventa realtà. Un ulteriore passo nel grande progetto che l'azienda porta avanti da anni per dare valore alle persone, al green e all'inclusione.

Al parco si può passeggiare, ci si possono portare le bambine e i bambini a giocare e a mangiare il gelato, si gioca con i nostri amici animali, al parco le signore si possono sedere sulle panchine, all'ombra fresca degli alberi, e chiacchierare tra loro di politica o di cucina, mentre i signori su altre panchine commenteranno i risultati delle borse o dell'ultima partita di calcio. Il parco deve essere un luogo di rilassatezza e di risate. Non si può immaginare un parco come un posto sinistro e pericoloso. Non si può avere paura di un parco!

Ecco perché Agos ha deciso di dare un contributo reale e tangibile!

L'Azienda ormai da anni ha una visione green e sostenibile, per condividere il valore delle comunità nelle quali l'azienda e i propri dipendenti operano, diffondendo concretamente questi suoi valori di tutela e valorizzazione dell'ambiente. In questo ambito, la mission è quella di restituire un bene alla comunità e di aggiungere agli spazi urbani quel qualcosa «in più» che li trasforma in luoghi di vita, di socializzazione, di inclusione e di promozione di buone pratiche ambientali e buone prassi di vita.

Il parco che Agos sogna è uno spazio verde, di rigenerazione urbana, che prevede piante autoctone, microhabitat per la fauna locale, orti urbani, affidamento di aree verdi alle scuole e ai cittadini, un luogo di svago insomma e di incontro all'aria aperta, che contribuisce al benessere e al miglioramento della qualità della vita, contrastando l'inquinamento. Ma è anche 'smart', ovvero un luogo di innovazione tecnologica e sociale.

Ecco che quindi nel 2020 nasce il Progetto Parchi Agos Green&Smart, all'interno delle iniziative di Agos for Good, un percorso che parte da Milano per toccare poi altre città in Italia.

La prima tappa è infatti stata Largo Balestra, nei pressi della filiale Agos di Via Giambellino a Milano, dove grazie all'aiuto di Brand For The City e a partner come WWF Italia e Fondazione Sport City il sogno è diventato realtà. Il 18 e 19 settembre del 2020 il parco, dopo un puntuale lavoro di riqualificazione promosso dall'azienda, è stato inaugurato con un week end intero di iniziative volte a sviluppare vicinanza e coesione tra gli abitanti del quartiere.

Sono quattro i pilastri di intervento:

- Il green e il rispetto della biodiversità autoctona: favorendo la piantumazione di piante territoriali, la realizzazione di orti urbani e piccole oasi fiorite da affidare alle scuole e ai cittadini, corsi e laboratori che diffondano la conoscenza della "natura in città" e sensibilizzino soprattutto i bambini sulla loro tutela ed importanza.
- La funzionalità e connettività: i parchi sono e saranno Smart! Con un'irrigazione e illuminazione intelligente, wi-fi gratuito, e li si vorranno dotare di panchine, colonnine SOS e attrezzature ginniche con ricarica USB.
- Lo sport, riconoscendo la grande importanza dell'attività fisica e ricreativa, soprattutto all'aperto, come foriera di uno stile di vita più sano. Ci sono quindi aree dedicate al fitness per fare sport da soli o in compagnia dei propri amici o delle proprie amiche, magari con seminari open air con istruttori on line per migliorare ancora di più le proprie performance



- L'arte, con arredi e opere di Street Art dedicate, per riqualificare facciate o spazi murari dismessi o degradati. Per il Parco Green&Smart di Largo Balestra abbiamo scelto un progetto dinamico e colorato che esprime bene la giungla urbana e il nostro dinamismo e la nostra voglia di viverla. Un lavoro fatto dalla mano di Kay-One, tra i Writers storici e più conosciuti di Milano. Kay-One ci ha confessato che lavorare in Largo Balestra è stato per lui particolarmente significativo perché sempre sui muri perimetrali, ma qualche decennio prima, si era cimentato sui suoi primi lavori di street-art.

Ed ora ogni quarto sabato dei mesi di primavera saranno previste attività e iniziative, in sinergia con le associazioni di quartiere per rendere sempre più vivo il parco e farne conoscere le potenzialità... ma non solo! Gli stessi dipendenti partecipano attivamente allo sviluppo e alla vita del parco. La collega Rossella Aucelli a marzo ha presentato il suo libro "La Bellezza salverà il mondo, Venti storie di donne ecocreative per un futuro sostenibile" scritto con Caterina Misuraca e Valentina Martin, e a maggio si inaugurerà la terza panchina rossa voluta da Agos e dipinta dai colleghi Valentina, Nicholas e Roberto, contro la violenza sulle donne, la prima ad essere posta in un parco pubblico, dopo le due presenti nelle aree verdi delle due sedi aziendali di Milano e Lucca, a conferma della costante sensibilità di Agos su questo importante tema. E in futuro? Il progetto non si ferma a Milano e a Largo Balestra, al contrario, fervono le attività per altri tre spazi verdi, uno a Lucca, uno a Catania e il terzo a Roma... quindi stay tuned, ci saranno presto nuove inaugurazioni e novità.

<https://parchiagosgreensmart.com/>



1928. Il primo tram della serie 1500 circola per le strade di Milano. Novantuno anni dopo è ancora il simbolo della metropoli e delle mille possibilità che questa città può offrire.

È difficile non rapportarsi costantemente con la città e con le persone quando si è un'azienda come ATM, che per mestiere trasporta passeggeri. Tra una fermata e l'altra della metropolitana ci sono sogni, progetti, incontri. ATM è da sempre testimone di tutto ciò che rende vivo il tessuto urbano. Compresa la diversità, l'aspetto più dinamico di ogni comunità.

a cura della Redazione

ATM E IL SUO VIAGGIO NELLA DIVERSITÀ: L'ORGANIZZAZIONE SI APRE ALLA CITTÀ

Intervista a Maria Emanuela Salati



Lo testimonia "la diversità ci rende unici", l'ultima campagna di comunicazione esterna di ATM che racconta il bello della varietà in tutte le sue forme.

"La nostra è una azienda fatta di persone che vive per le persone - commenta Maria Emanuela Salati, Responsabile Selezione, Formazione e Welfare di Atm - Con questa iniziativa fortifichiamo il legame dell'azienda con la città e i cittadini".

Sui social, sui tram o sui muri della metropolitana: nei volti delle donne e uomini di ATM, ognuno può riconoscere un pezzo della propria unicità.

Dott.ssa Salati, partiamo dal racconto della nuova campagna di comunicazione ATM dedicata alla diversità. Come è nata? In che modo ATM esprime il proprio legame con le persone (interne ed esterne all'azienda) attraverso la campagna?

Come azienda abbiamo un sistema di welfare evoluto, con una radice storica profonda. Negli anni è cresciuto sviluppando attività a supporto dei bisogni delle nostre perso-



ne, dalla conciliazione dei tempi vita-lavoro, alla salute e al benessere. Nell'ultimo triennio il tema della D&I, che pure avevamo da tempo nelle nostre corde, è diventato un driver sul quale abbiamo lavorato per ampliare i servizi offerti alle nostre persone.

Non solo, abbiamo lavorato per aumentare il numero di donne in azienda, avendo noi un business che spinge soprattutto la popolazione maschile ad aderire alle nostre richieste di lavoro.

Ci siamo dedicati a questo tema con intenzionalità, decidendo di comunicare anche esternamente lo sviluppo di questo driver importante, che inizialmente aveva coinvolto solo le persone di ATM.

E lo abbiamo fatto mantenendo vivo il collegamento tra interno ed esterno: nel momento in cui presentiamo alla città la nostra politica di diversità deve esserci coerenza rispetto a ciò che facciamo.

Da qui la richiesta ai nostri dipendenti di essere testimonial della campagna. Il senso è che la diversità esiste all'interno di ATM e ciò ci rende sensibili a cogliere e includere anche

la diversità che vive intorno a noi, nella città e nelle persone che viaggiano ogni giorno.

Lo sviluppo delle città dipende fortemente anche dallo sviluppo del trasporto pubblico e delle persone che lavorano per esso. Che ruolo avrà la popolazione femminile nei prossimi anni in ATM?

Partiamo da una realtà difficile dal punto di vista del gender gap: siamo quasi 10.000 ma abbiamo solo l'8,5% di donne, una percentuale che, pur essendo stata fortemente incentivata nel tempo, risulta essere ancora bassa. Questi numeri sono connessi al fatto che le nostre attività possono sembrare, apparentemente, ideali solo per gli uomini.

Cambiare tale prospettiva è la nostra sfida: abbiamo avviato diversi progetti per spingere le candidature femminili, valorizzando le donne nella nostra azienda e promuovendo l'importanza dell'apporto femminile in un settore che ha sempre avuto una forte connotazione maschile.

Il tutto attraverso una visione diversa e originale all'interno e all'esterno dell'azienda.



Ad esempio?

Lo scorso anno abbiamo portato avanti una campagna di recruiting sul territorio solo al femminile dove donne conducenti, operaie, agenti di stazione invitavano altre future colleghe a candidarsi. A supporto della campagna abbiamo dato spazio alle storie di tante professioniste del trasporto pubblico che hanno raccontato la loro esperienza in ATM. Racconti di successo in tutti i settori aziendali: dalla conducente, all'operaia, dall'ingegnere alla macchinista. Il nostro primo modo di includere la diversità è dare lavoro: quest'anno puntiamo ad assumere seicentocinquanta persone in azienda.

Per questo abbiamo deciso di offrire un supporto nel percorso di acquisizione della CQC (carta di qualificazione del conducente, ndr) per tutti coloro che desiderano diventare conducenti. Inoltre, stiamo lavorando per introdurre un supporto per le donne all'ottenimento della patente D. Attraverso il bando "Conciliamo" del Ministero, che abbiamo vinto e che mira ad aumentare l'employability al femminile nelle organizzazioni, offriremo dei percorsi pratici e teorici a donne da noi selezionate.

La città è fatta da strutture ma anche da relazioni, reti magari invisibili di cui però gli esiti sono visibilissimi.

Abbiamo lavorato negli anni per un modello di welfare comunitario per costruire una rete di rapporti esterni. Questo perché noi lavoriamo per la città e siamo convinti di poter fare la differenza: la città cresce se i trasporti funzionano.

Attraverso l'efficienza dei nostri servizi aumentiamo la qualità della vita di cittadini, lavoratori, turisti.



Così è nato il "Modello Milano", un tavolo di lavoro tra tutte le aziende partecipate del Comune che offrono i servizi alla città con l'obiettivo di creare sinergie ed economie di scala tra le varie attività che possono essere proposte insieme. Ad esempio, in ATM esistono tre asili interni in cui vengono riservati dei posti anche ai figli di cittadini, non dipendenti dell'azienda, che vivono nel quartiere.

Nel futuro vogliamo fare sharing dei posti dei nostri asili nido anche con le partecipate, di modo che le persone possano avere accesso a più possibilità per i propri figli.

Questo vuol dire fare sinergie di servizio, modus operandi che incarna la nostra filosofia che avvicina la persona, l'impresa e il territorio in cui lavoriamo.

Una triangolazione in cui tutti contribuiscono a migliorare la realtà quotidiana del tessuto sociale: ecco la vera essenza del Modello Milano.

La sostenibilità, vista da vari punti di vista, è una dei tanti volti dell'inclusione. Dal full electric ai progetti di sostenibilità umana, quali sono i piani di ATM per il futuro?

La sostenibilità è un pillar del nostro piano d'impresa e di sviluppo dei prossimi anni.

È il nostro "contenuto di bellezza", che fa da frame a tutte le attività che portiamo avanti.



Attraverso l'attuazione del piano Full Electric Atm punta a diventare la prima azienda in Europa ad avere una flotta completamente elettrica.

Si tratta di un investimento non solo in termini di mezzi ma anche di competenze delle persone che seguiranno e vivranno questa trasformazione ampliando il proprio know-how attraverso programmi di upskilling.

Anche il panorama urbano cambierà: verranno realizzati nuovi depositi sotterranei che avranno in superficie aree verdi e servizi alla cittadinanza.

Faremo da traino per il resto del Paese: dal progetto Full Electric di ATM è già nata una sinergia con Roma e Napoli per ottenere i fondi del Pnrr dedicati alla mobilità elettrica.

Quali viaggi prevede ATM per il proprio futuro?

Uno degli obiettivi del piano strategico di Atm è espandere i propri confini. ATM ha da sempre un forte legame con il territorio di Milano, ma da un decennio gestisce anche la rete metropolitana di Copenaghen, che per anni ha ottenuto il riconoscimento di migliore metropolitana d'Europa.

Nel nuovo piano di impresa si è deciso infatti di estendere i confini geografici attraverso la partecipazione a gare nazionali e internazionali, ricorrendo anche alla partnership con altri player.

Questo è importante per le nostre persone che avranno così la possibilità di affrontare nuove sfide sempre di più ampio respiro.

Sarà un momento di crescita per tutti noi, saremo messi alla prova non solo come azienda ma come gruppo di individui ed avremo una maggiore consapevolezza di ciò che possiamo fare e del nostro ruolo nella società.

In virtù dell'impegno in ambito D&I, ATM è stata insignita di alcuni riconoscimenti, tra cui il prestigioso Premio Bellisario. Con quali attività vi siete candidati?

ATM ha ottenuto la certificazione WHP (Workplace Health Promotion) della Regione Lombardia, in quanto azienda che promuove un ambiente di lavoro favorevole alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche.

Di recente abbiamo vinto il premio Bellisario nella categoria delle organizzazioni work life balance friendly. Si tratta di una sezione particolare del premio in cui possono candidarsi le aziende che adottano buone prassi di benessere e di D&I.

Tra le azioni messe in atto, anche un programma di coaching situazionale alle donne che rientrano dalle maternità, alle categorie protette e al gruppo di lavoro che opera con loro, e ai care giver.

A questo si aggiunge l'attività delle Academy tecniche per rinforzare la preparazione dei giovani neodiplomati delle scuole tecniche, che dopo il percorso di formazione da noi finanziato, vengono poi assunti.

Cari lettori, care lettrici, vi invitiamo a passeggiare metaforicamente in questa città del benessere, dove ogni persona ha un ruolo fondamentale nel creare equilibrio e nel contribuire a un ambiente positivo. Fuor di metafora, quanto detto rappresenta il cuore del People Care in Chiesi: prenderci cura di noi stessi e delle persone che lavorano con noi. Con qualche sfida, naturalmente: come possiamo puntare al benessere del nostro Gruppo, caratterizzato da stili diversi e fasi della vita così variegata? E se aggiungiamo il fatto di essere dislocati, come azienda, in più punti geograficamente, lo scenario diventa ancora più complesso e stratificato, ma allo stesso tempo affascinante.

a cura della Redazione

NEL CUORE DELLA PERFORMANCE

Arianna Conca, Diversity&Inclusion and Wellbeing Manager del Gruppo Chiesi, ci racconta il ruolo del People Care in azienda.

“Le città sono un insieme di tante cose: di memoria, di desideri, di segni, d’un linguaggio; le città sono luoghi di scambio, ma questi scambi non sono soltanto scambi di merci: sono scambi di parole, di desideri, di ricordi. Quale bisogno o comandamento o desiderio abbia spinto i fondatori di Zenobia a dare questa forma alla loro città, non si ricorda, e perciò non si può dire se esso sia stato soddisfatto dalla città, quale noi oggi la vediamo”
(Le Città Invisibili, Italo Calvino)

Vogliamo chiederci allora che ruolo abbia l’apparato del ‘People Care’ in un momento in cui i confini tra lavoro e sfera privata rischiano di sovrapporsi. Come possiamo offrire benessere in un momento in cui ‘fuori’ dalle città c’è tanta eterogeneità? Siamo davanti a un qualcosa che è presente ‘dentro’ le nostre esistenze e, prendere atto della difficoltà di conciliare gli impegni privati con i workloads.

Stare bene è alla base della performance.

Stare bene è una responsabilità di ogni persona verso se stessa, dell’impresa, del comparto manageriale, di ciascuna realtà con il proprio ruolo chiave nel creare un ambiente di fiducia e di serenità, condizioni necessarie per la salute mentale nel quotidiano.

Il benessere è un obiettivo strategico per Chiesi, che ha deciso di promuovere una strategia globale che esplicita i principi utili a porre il well-being al centro di ciò che facciamo.

Come specifica la nostra linea guida si tratta, nella fattispecie, *“dell’impegno di creare un ambiente di lavoro, e un modo di lavorare, caratterizzato da positività, fiducia e benessere, basato sull’armonia tra lavoro e vita personale, e dove tutte le persone si sentano a proprio agio nell’esprimere se stessi e i propri talenti dando il meglio.”*



Secondo tale approccio, gli stessi programmi di “people-care” rappresentano un tocco di generosità e di attenzione al singolo, e coprono ogni ambito della persona.

E in città, possiamo annunciarlo, dal 2022, ci sono un po’ di novità. Qualche anticipazione? Eccole:

- il “meeting galateo”, linea guida per riunioni sostenibili e rispettose dell’intero ecosistema;
- una policy globale a supporto dei genitori caregivers;
- percorsi formativi per i people-managers al fine di guidare, con crescente consapevolezza, dei team virtuali, bilanciando flessibilità, fiducia e risultati;
- consulenze personalizzate che spaziano dal life coaching al supporto di un nutrizionista, passando per osteopata, servizio psicologico e colloqui con i genitori;
- il periodo sabbatico ossia un’occasione per rigenerarsi fisicamente e psicologicamente, recuperando energia, motivazione e il focus sul business.

Abbiamo chiamato quest’ultimo B-Sabbatical (con B che sta per Benefit), il quale può essere richiesto per qualsiasi motivo, ma un occhio di riguardo speciale sarà dedicato a chi ne ha bisogno per formazione e attività di volontariato.

Chiesi da sempre è interessata al people care e lo è a maggior ragione oggi, come Società Benefit e più grande azienda farmaceutica internazionale certificata B Corp.

Uno dei nostri valori recita: *‘Agiamo come Una forza Positiva’ e ‘Ci prendiamo cura l’uno dell’altro perché sappiamo di essere responsabili del benessere reciproco’.*

Prendersi cura quotidianamente dell’organico, e non solo, significa avere comportamenti coerenti con le direzioni di sviluppo senza dimenticare la centralità del paziente.

Cari lettori e care lettrici,

si conclude così la nostra passeggiata urbana.

“Inutile stabilire se una Città sia da classificare tra le città felici o tra quelle infelici”. Ha senso piuttosto, attraverso le nostre azioni concrete, far sì che il luogo dove abitiamo, nel corso degli anni, e dinanzi ai continui cambiamenti, sappia dare forma ai desideri. Non smettiamo di prenderci cura della nostra Città del Benessere.

Let’s our people feel better

a cura della Redazione

DALL'AZIENDA ALLA CITTÀ

*Il modello di inclusione di Crédit Agricole Italia
a vantaggio dei territori*

Città inclusive che possano garantire un giusto equilibrio dei tempi, valorizzando le passioni e le esigenze di tutti. Un obiettivo sfidante che di certo coinvolge le amministrazioni ma che è sempre di più condiviso dalle aziende. Ne è un esempio il Gruppo Crédit Agricole in Italia, player bancario che opera nel nostro Paese da oltre 40 anni, al servizio di 5,2 milioni di clienti, con 1.600 punti vendita e oltre 17.300 collaboratori e che fa dell'inclusione e della sostenibilità i principi cardine del suo agire quotidiano.

Molte, ad esempio, le iniziative di inclusione promosse dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia che di recente ha confermato la sua sensibilità per i temi di D&I associandosi alla Onlus "Parks - Liberi e Uguali" che promuove il valore della diversità con focus specifico sull'orientamento sessuale e l'identità di genere. Da tempo inoltre Crédit Agricole Italia ha attivato al suo interno un Programma di Gender Inclusion. Change Management e Work-Life Balance, con particolare attenzione al rispetto di tutte le diversità e al supporto alla genitorialità e ai caregivers, sono alcuni dei punti cardine del programma, oltre ad azioni dedicate all'Equity & Value per assicurare alle donne in azienda pari opportunità sul piano retributivo e di ruolo riducendo progressivamente il Gender Pay Gap e promuovendo nuovi Role Model Femminili.

Il programma prevede anche percorsi formativi ad hoc e di sviluppo per promuovere la parità di genere valorizzando e promuovendo le potenzialità e competenze femminili in azienda.

Linee di condotta che ricadono sui territori di presenza del Gruppo grazie ad azioni concrete volte a supportare il valore dell'inclusione all'interno delle comunità.

In collaborazione con **Save the Children**, Crédit Agricole Italia, insieme alle società del Gruppo attive nel nostro Paese, sostiene l'iniziativa "**Connessioni Digital**" per contrastare la povertà educativa dei più giovani, migliorandone le competenze digitali e mettendo a loro disposizione spazi di supporto e strumenti avanzati. Sulla stessa linea il Gruppo promuove, in collaborazione con **ELIS**, il **Progetto Scuole**, un programma di Inclusione Sociale biennale che copre da nord a sud tutto lo

stivale per un totale di 26 classi di scuole superiori in 13 città, coinvolgendo oltre 1.900 studenti dai 16 ai 19 anni.

Un impegno importante al quale si affiancano le iniziative promosse attraverso **Crowd For Life** (www.ca-crowdforlife.it), il portale di crowdfunding del Gruppo che, nello scorso 2021, ha attivato la call "**Crédit Agricole For Future**", finalizzata a sostenere progetti a favore di educazione, inclusione e riduzione delle disuguaglianze permettendo ad 11 realtà territoriali di attivare una raccolta fondi il cui risultato finale è stato raddoppiato delle donazioni del Gruppo Crédit Agricole in Italia.

In partnership con **Legambiente**, inoltre, il Gruppo promuove due progetti destinati a potenziare l'inclusività dei propri territori. Il primo, **Volontari di Valore**, è un progetto di volontariato aziendale che coinvolge i colleghi nella tutela e nel ripristino di parchi, spiagge, centri storici e spazi pubblici delle città italiane. L'iniziativa, nel 2021, ha coinvolto ben 10 città: Milano, Firenze, Brescia, Torino, Parma, Napoli, Genova, Catania, Venezia e Sernio (Sondrio). Il secondo progetto è **New Life** e sviluppa l'economia circolare quale strumento chiave per rispondere ai nuovi bisogni sociali emersi a seguito dell'emergenza pandemica.

Inclusione a 360° con programmi manageriali, crowdfunding, iniziative concrete sui territori e un headquarter sostenibile con vantaggi per tutta la comunità



Il tema dell'economia circolare è caro a **Crédit Agricole** e promosso anche a Nord Est, dove il Gruppo Bancario opera attraverso **Crédit Agricole FriulAdria** al fianco di **Cirquilar**, iniziativa ideata dalla cooperativa veronese di moda etica **Quid** - laboratorio sartoriale che occupa donne in condizioni di svantaggio o fragilità - utilizzando tessuti di fine serie, stock invenduti o donati da aziende tessili e da brand della moda internazionale.

Sostenere le realtà locali che promuovono l'inclusione con iniziative concrete è quindi una mission per il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia che a Padova, tra le tante iniziative, ha affiancato grazie a Crédit Agricole FriulAdria anche l'avvio di un bistrot inclusivo a cura della Cooperativa Sociale **Giovani e Amici** impegnata nell'ambito della disabilità e promosso l'acquisto di panettoni solidali per i dipendenti, prodotti dalla Pasticceria Giotto, cooperativa sociale che opera all'interno della Casa di Reclusione Due Palazzi offrendo ai detenuti un'opportunità di riscatto personale e di reinserimento sociale attraverso l'apprendimento di un mestiere.

Ma è a Parma che la filosofia inclusiva del gruppo diventa ancora più tangibile. Qui, nel 2018, sono stati inaugurati i nuovi edifici di **Crédit Agricole Green Life**. Sede di lavoro per circa 1600 persone, l'headquarter è parte integrante di una strategia aziendale fondata su tre pilastri: transizione energetica e protezione dell'ambiente, sostegno alle economie locali, inclusione e conciliazione.

Un **asilo nido** con parte dei posti a disposizione delle famiglie provenienti dalle graduatorie comunali, un **parco di 70**

mila metri quadrati con ben 700 piante che rappresenta un vero polmone verde nella prima periferia di Parma, **colonnine Leasys per la ricarica dei veicoli elettrici**, postazioni di **bike sharing** in prossimità della Sede e rinnovate **piste ciclabili** che ne circondano il perimetro e lo collegano al centro sono alcuni dei vantaggi più diretti per il territorio generati dall'investimento del Gruppo, gli ultimi due resi possibili dall'Amministrazione Comunale grazie al dialogo e alla consolidata collaborazione tra Crédit Agricole Italia e Comune di Parma.

I nuovi edifici, 12mila metri quadri complessivi distribuiti su più livelli per minimizzare la superficie edificata, sono completamente sostenibili, immersi nel verde e dotati delle più moderne tecnologie con vantaggi sensibili per chi vi lavora, con postazioni di lavoro disposte in open space multifunzionali e wireless anche nel parco per poter lavorare all'aperto.

Ma è nel suo essere **hub di comportamenti virtuosi** che **Crédit Agricole Green Life** esprime la sua natura inclusiva, promuovendo nuove filosofie di lavoro e offrendo servizi di worklife balance ai colleghi che qui vengono sperimentate per poi essere diffuse anche alle altre sedi del gruppo, proprio come nel caso della **Lavanderia Solidale**, servizio ormai attivo anche nelle Sedi Crédit Agricole Italia di Milano e Piacenza che, non solo aiuta la conciliazione dei tempi casa-lavoro, ma permette anche l'assunzione di persone con disabilità che sono coinvolte in percorsi di orientamento al lavoro grazie alla partnership con la cooperativa sociale **Biricco@** e all'Agenzia Regionale per il Lavoro.

Chrystelle Simon

PER UN MODELLO DI CITTÀ INCLUSIVO

L'impegno di Deloitte nel volontariato, nella rappresentazione di genere nello spazio urbano e nel sostegno al Pride

Lo spazio urbano è spesso poco inclusivo e quasi sempre i servizi pubblici delle nostre città non tengono conto delle diversità, né dell'insicurezza abitativa o della violenza di genere nelle strade.

Lo spiega con estrema dovizia di particolari e, soprattutto, statistiche alla mano, Caroline Criado Perez in *Invisibili*, libro descritto dal New York Times "la Bibbia dei nostri tempi". La sua indagine mostra come il vuoto di dati di genere abbia ingenerato un pregiudizio latente, che ha reso la nostra società schiava dell'immagine standard dell'uomo, bianco, abile ed etero. L'autrice fa riferimento ai tram, quasi sempre inaccessibili alle persone su sedia a rotelle e ai passeggini, o alla temperatura media degli uffici, pubblici e privati, tarata sul metabolismo maschile e alle donne che hanno subito molestie sessuali in luoghi pubblici.

Per secoli non ci si è chiesti quali fossero le esigenze delle donne, delle persone disabili e di tutti gli altri gruppi storicamente svantaggiati. Semplicemente, tutte queste diversità venivano ignorate nella fase di progettazione degli spazi urbani.

Ridurre la pericolosità dello spazio urbano e aumentarne l'inclusività è una questione cruciale per contribuire a contrastare la violenza di genere e garantire l'inclusione sociale delle persone con disabilità.

Per sensibilizzare e contribuire a una cultura del rispetto, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne nel 2021 Deloitte, con il patrocinio di Fondazione Deloitte, ha scelto di sostenere **Associazione Differenza Donna ONG**, nata con l'obiettivo di far conoscere, prevenire e superare la violenza di genere.

Inoltre, per sostenere le realtà del Terzo Settore e contribuire a una società più equa e sostenibile, lo scorso anno le società del network Deloitte in Italia e Fondazione Deloitte hanno avviato un programma di volontariato aziendale, il **Volunteer Hub**. Le persone di Deloitte possono impegnare fino a 6 ore al mese durante l'orario di lavoro dedicandosi a progetti scelti in base alle proprie competenze e interessi, che operano in diverse città d'Italia. Tra le altre, possono

scegliere di aiutare realtà impegnate nella prevenzione della violenza di genere, nell'assistenza a persone svantaggiate, nella tutela del clima, con conseguenze positive anche per la sicurezza e l'inclusività delle nostre città.

Le città sono pensate da un punto di vista maschile anche in termini di rappresentazione visiva. A Milano, su 4250 strade, solo 141 sono dedicate alle donne. Ancora più scoraggianti sono i dati sulle sculture femminili. Nel 2020, prima della realizzazione della statua dedicata alla scrittrice Cristina Trivulzio, le uniche sculture femminili erano quelle dedicate a martiri, sante o alla Madonna.

Di fronte a questa lampante assenza di diversità di genere nello spazio urbano, Fondazione Deloitte, in collaborazione con Casa degli Artisti e con il supporto del Comune di Milano – Ufficio Arte negli Spazi Pubblici, ha deciso di donare **la prima opera su suolo pubblico non solo a Milano ma in tutta Italia, dedicata a una scienziata**.

La scultura, dedicata a **Margherita Hack**, sarà installata in Largo Richini, una zona centrale e storica di Milano nei pressi dell'Università Statale, e l'inaugurazione è prevista per il mese di giugno, in cui ricorre il centenario della nascita dell'astrofisica.

Una giuria, di cui faceva parte anche **Anna Wolter**, astrofisica ricercatrice all'INAF Osservatorio Astronomico di Brera, ha scelto il progetto vincitore tra i bozzetti di otto artiste che hanno partecipato al concorso di idee per la realizzazione dell'opera. La scelta è ricaduta sull'artista bolognese **Daniela Olivieri, in arte Sissi**, docente presso l'Accademia delle Belle Arti di Firenze.

Il progetto promosso da Fondazione Deloitte è in linea con l'impegno di Deloitte per favorire la formazione dei giovani talenti femminili nelle materie STEM.

Donare alla città di Milano questa scultura significa aprirsi a un'urbanistica in cui anche le donne possano rispecchiarsi, che valorizzi figure di intellettuali, scienziate, pensatrici, artiste, superando una cultura della rappresentazione delle figure simbolo prevalentemente maschile.

Il nostro impegno nel rendere lo spazio urbano una dimensione che accolga tutte le diversità non può, inoltre, non tenere conto delle esigenze della comunità LGBT+ e, in generale, dei molteplici bisogni che nascono dall'**intersezionalità**.

Anche lo scorso anno, Deloitte ha supportato il **Milano Pride**, le cui entrate sono confluite in fondi istituiti per sostenere progetti solidali in ambito sociale. La nostra strategia ALL/N si fonda sul potere che è in grado di generare l'*allyship*. L'alleanza non è solo un supporto passivo, ma fa parte della nostra quotidianità e si concretizza in azioni visibili e riconoscibili, che diano voce e supporto alle persone LGBT+ dentro e fuori Deloitte.

La storia del Pride, a partire dalla protesta allo Stonewall Inn di New York del 1969, ci dimostra che senza questo tipo di manifestazioni nessun cambiamento può mai verificarsi. Sostenendo il Milano Pride, Deloitte supporta l'immenso valore culturale che questa celebrazione apporta. Il Pride, grazie all'evoluzione avuta in oltre sessant'anni, da istituzione di persone bianche, che ignorava l'emarginazione dei membri più svantaggiati della comunità (neri, indigeni, persone trans, queer, poveri, immigrati), **è diventata la massima espressione delle libertà e dell'inclusione delle unicità**.

Le parate a cui abbiamo preso parte in questi anni sono state in nome dell'intersezione di tutte le diversità, nessuna esclusa.

Considerare l'inclusione una priorità, contribuendo a rendere le nostre città più inclusive, è lo specchio di una cultura inclusiva promossa da Deloitte a livello global, in conformità con i suoi valori e il suo purpose, *Make an impact that matters on people, client and society*.

Chrystelle Simon

*diversity, equity & inclusion leader
Deloitte Central Mediterranean.*

La prima scienziata celebrata con una statua pubblica, in Italia, sarà Margherita Hack: l'opera realizzata da Sissi verrà posizionata in Largo Richini, a Milano, di fronte all'Università.





a cura della Redazione

TRAIETTORIE URBANE DI FONDAZIONE EOS

*Giovani di Palermo sognano insieme
(e costruiscono) il proprio futuro*

Il sogno è la porta della realizzazione. Immaginare insieme ad altri, sin da bambini, vuol dire iniziare a costruire, giorno dopo giorno, nuove possibilità. Nasce dal sogno di una società più cooperativa “Traiettorie Urbane”, il nuovo progetto promosso da Edison, con la Fondazione EOS - Edison Orizzonte Sociale e l’Impresa Sociale Con I Bambini che aiuta gli adolescenti di Palermo a costruire il loro futuro, rafforzando l’offerta sportiva e culturale rivolta a ragazzi e ragazze di età compresa tra gli 11 e i 17 anni e alle loro famiglie che vivono in sei quartieri della città.

“Questo è il progetto bandiera della Fondazione – racconta Francesca Magliulo, Direttrice – Al momento della nostra nascita, a gennaio 2021, ci siamo chiesti chi fossimo e come volevamo operare nella società. Dopo un anno di riflessioni è nato Traiettorie Urbane. Questo progetto è ciò che siamo”.

Coprogettare è il mantra di Fondazione Eos, segno di una volontà di fare e lavorare sul territorio, con le persone, le associazioni, le istituzioni. “Non vogliamo essere una semplice fondazione erogativa – continua Magliulo – Per noi è importante agire e riunire più associazioni e istituzioni sul medesimo tavolo di lavoro. Vogliamo creare un sistema per raggiungere un comune obiettivo”.

Progettare insieme per crescere insieme. “Traiettorie urbane” vuole stimolare negli adolescenti consapevolezza e capacità di immaginare e costruirsi un futuro. È significativo farlo in Italia, un paese che è caratterizzato da uno dei maggiori tassi in Europa di ragazzi che non studiano, non lavorano e non cercano un impiego – i cd NEET che sono il 25% delle persone tra i 15 e 19 anni,



Nicola Monti, Amministratore Delegato del Gruppo Edison.

dove la povertà educativa e sociale è in aumento, soprattutto per i nuclei a basso reddito e nel Sud Italia, dove nel 2021 l'abbandono scolastico è pari a circa il 13,5% per i ragazzi tra i 18 e 24 anni. Qui, anche a causa della pandemia da coronavirus, negli ultimi due anni si sono aggravate le condizioni psico-sociali dei più giovani con un incremento di atti di autolesionismo, ansia, insonnia e depressione.

I bambini e i ragazzi fanno fatica a sognare: vivono in un contesto creato da noi adulti, in cui il domani è sempre più incerto: dai cambiamenti climatici alla pandemia dove li abbiamo privati di tutto quello di cui avevano bisogno, chiudendoli a singhiozzo e la guerra. "Non sognare significa rinunciare a un futuro e a costruirlo, rinunciare ad avere aspirazioni. Il danno lo vedremo tra qualche anno e sarà molto pesante".

"I ragazzi e le ragazze hanno bisogno di reimparare a sognare e di farlo insieme, con i coetanei e con gli adulti", commenta Francesca Magliulo. Le attività serviranno a preparare i ragazzi ad affrontare la complessità, a scegliere con maggior consapevolezza il proprio percorso di studi e di vita, oltre gli stereotipi e i limiti autoimposti o imposti dal contesto. "Rendere partecipi i ragazzi, non solo ascoltarli, aiutarli a sviluppare la capacità di guardare al futuro ma anche di leggere il presente in modo critico e autonomo, trovare soluzioni condivise per sé e la comunità, costruire relazioni sane tra pari e tra adulti".

"Vogliamo promuovere la crescita sociale dei ragazzi e delle ragazze di Palermo, abbattendo le barriere fisiche e sociali della città per renderli protagonisti nel disegno delle loro "traiettorie di vita".

Un intento che unisce le energie di associazioni locali attive da tempo, con la prospettiva di costruire un percorso di evoluzione della comunità attraverso lo scambio di competenze, il potenziamento dei centri di aggregazione e il rafforzamento della rete con benefici duraturi per le nuove generazioni e più in generale per la comunità locale.

Perché Palermo?

"Edison ha una forte presenza in Sicilia, per numero di clienti, per lo sviluppo di nuove attività industriali, di impianti rinnovabili. In questa terra i tassi di abbandono scolastico raddoppiano la media nazionale", spiega la Direttrice di Fondazione EOS. "Ma c'è anche un altro volto della Sicilia: qui abbiamo trovato un numeroso gruppo di associazioni attive che sanno fare rete". Ora a Danisinni, nella Zisa, a Noce, a Kalsa, a Sant'Erasmus a Romagnolo, quartieri di Palermo, si respira una positiva aria dal profumo di possibilità. La presentazione del progetto è avvenuta il 7 aprile all'Ecomuseo Mare Memoria Viva a Palermo alla presenza, tra gli altri, di Leoluca Orlando, sindaco di Palermo, Nicola Monti, Presidente della Fondazione EOS e amministratore delegato di Edison Spa, Francesca Magliulo, Direttrice della Fondazione EOS. L'incontro, patrocinato da ASVIS, è stato preceduto da un "attraversamento" dei quartieri della città guidato dai ragazzi del Liceo Statale "G. A. De Cosmi": una "passeggiata urbana" che ha preso le mosse da Piazza Magione e che ha condotto alla scoperta dei luoghi e delle realtà del terzo settore protagoniste di Traiettorie Urbane fino all'arrivo all'Ecomuseo Mare Memoria Viva, con cui è stato dato simbolicamente avvio a quello



Francesca Magliulo, Direttrice Fondazione EOS.



Leoluca Orlando, Sindaco di Palermo, e Nicola Monti.



Un momento durante l'inaugurazione del progetto Traiettorie Urbane.



Un momento durante l'inaugurazione del progetto Traiettorie Urbane.

che sarà un lungo percorso di abbattimento delle barriere e di riappropriazione degli spazi pubblici dei quartieri. L'iniziativa "Traiettorie Urbane" è sostenuta dalla Fondazione EOS con un contributo di 850 mila euro, in cofinanziamento con l'Impresa Sociale Con I Bambini, nell'ambito del Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile, per un valore complessivo di circa 1,7 milioni di euro.

«Per Edison 'fare impresa' vuol dire agire con responsabilità nell'interesse dei territori in cui è presente con le sue attività» - ha commentato Nicola Monti, amministratore delegato Edison e Presidente della Fondazione EOS. «A un anno dalla nascita della Fondazione EOS rafforziamo concretamente il nostro ruolo abilitatore del cambiamento verso un modello di sviluppo sostenibile, dove le nostre persone contribuiscono con la propria competenza e il proprio impegno all'innovazione sociale della comunità».

L'avvio del progetto nei quartieri storici della città rappresenta un'importante occasione per Palermo. Per Marco Rossi-Doria, Presidente dell'Impresa Sociale Con I Bambini, è «una promessa: insieme ci impegniamo a lavorare sull'innovazione in territori difficili per quella che è un'iniziativa dello sviluppo integrato educativo locale. L'obiettivo è rendere concreta la partecipazione e il protagonismo delle famiglie e dei bambini nelle città del Sud a partire da Palermo, andando ad agire tra le attività svolte a scuola e fuori dalla scuola, rigenerando le azioni sulla memoria collettiva e impegnandosi sulla narrazione e sul protagonismo dei ragazzi».

Attraverso Traiettorie Urbane, la Fondazione EOS e Con I Bambini si impegnano per i prossimi tre anni, anche grazie al supporto di attori locali - tra cui storici Enti del Terzo Settore radicati sul territorio e l'Ufficio comunale del Garante dei Diritti dell'Infanzia e dell'adolescenza -, a implementare una serie di iniziative in ambito sportivo e culturale che consentiranno ai più giovani di rafforzare il loro senso di appartenenza al territorio e di favorire il loro spirito di socialità attraverso la trasmissione di valori quali la solidarietà, il lavoro di squadra, il contrasto alla prevaricazione e all'individualismo. Tra le attività, che saranno svolte nel triennio, i laboratori per la creazione di film collettivi che raccontano la vita nei quartieri e di guide rivolte ai professionisti del cinema sulle potenziali location cinematografiche dei quartieri; le escursioni nelle aree naturalistiche urbane alla scoperta di percorsi inediti per i quali i partecipanti prepareranno una nuova segnaletica; la realizzazione di rassegne culturali ideate dai ragazzi e rivolte a un pubblico di giovani; la creazione di nuovi campi da gioco, anche smontabili e itineranti, per valorizzare nuovi spazi di aggregazione.

Quale nuova strada all'orizzonte per Fondazione EOS?

"L'obiettivo è la replicabilità", conclude Francesca Magliulo "vogliamo portare il modello cooperativo di Trattorie urbane in altri territori, soprattutto del sud Italia, adattandolo in base alle caratteristiche di ciascuna comunità. Le attività previste dal progetto sono molto interessanti ma il vero valore è la connessione tra tanti quartieri e aree urbane, tra piccole e meno piccole associazioni, è il fare sistema per un obiettivo comune, di lungo termine, che non rimanga solo una buona pratica con una diffusione a macchia di leopardo".



a cura della Redazione

WELL DONE ENEL

Milano, 1952. Giò Ponti, famosissimo architetto e designer, progettava l'edificio di via Carducci a Milano, sede storica di Enel. A pochi passi dal Duomo, nell'Italia del dopo guerra, un palazzo di 9.500 metri quadrati complessivi prendeva forma dalla mente di uno degli ideatori del concetto di usabilità di oggetti e spazi.

Sessantanove anni dopo quell'inizio, la sede di via Carducci ha ottenuto nel 2021 l'importante certificazione WELL Building Standard®, con livello Platinum, diventando il primo edificio in Italia a raggiungere questo traguardo, attestandosi tra le strutture classificate con uno dei punteggi più alti al mondo.

A seguito della ristrutturazione completata nel 2019, Enel ha deciso di intraprendere il percorso della Certificazione WELL, integrando soluzioni ad alto contenuto tecnologico per raggiungere elevati standard di qualità di illuminazione (naturale e artificiale), acustica degli spazi, bassa/nulla concentrazione di contaminanti nell'aria, ergonomia delle postazioni, integrazione del verde, valorizzazione culturale e artistica del sito.

Il conseguimento della certificazione è avvenuto all'interno di un più ampio programma di ristrutturazione delle sedi aziendali che sta interessando gradualmente il patrimonio immobiliare dell'azienda in Italia, in un'ottica di integrazione sostenibile degli edifici nel tessuto urbano.

Dietro la nuova veste di Enel c'è una rivoluzione del modo di pensare e vivere gli spazi, soprattutto lavorativi, dove il punto di partenza sono le persone che in media trascorrono il 90% della loro esistenza all'interno di spazi confinati (abitazioni, luoghi di lavoro, scuole, musei, luoghi di culto, mezzi di trasporto), che ne influenzano significativamente le condizioni di benessere fisico e psicologico.



Il sistema WELL Building Standard® nasce per certificare il livello di salute e benessere delle persone all'interno degli edifici, sulla base di dieci concetti che si integrano ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite dell'Agenda 2030: qualità dell'aria respirata e dell'acqua fornita per il consumo umano, alimentazione, attività fisica, comfort termico, acustico e visivo, salubrità dei materiali da costruzione, benessere psicologico e senso di comunità, abbattimento di barriere, accessibilità agli spazi e ai servizi per l'inclusione di tutte le persone.

Nei criteri individuati traspare un'idea di sostenibilità che va ben oltre il mero aspetto ambientale, guardando a concetti più ampi di salute e benessere. L'attenzione si focalizza sulle esigenze delle persone, il cui benessere passa anche attraverso luoghi di lavoro migliori.

Per ogni concetto, WELL fornisce metriche e standard di riferimento per misurarne oggettivamente le prestazioni reali, anche attraverso monitoraggi e test in campo, al fine di ottenere una certificazione di parte terza riconosciuta a livello internazionale.

Non sono più solo le mura a fare la differenza. Nell'Italia e nel mondo di oggi contano la qualità delle relazioni umane, l'innovazione e la sostenibilità di strumenti e strutture. Lo si capisce camminando nella "casa Enel" di Via Carducci: agli uffici open space si alternano aree break, sale meeting di diverse dimensioni, spazi collaborativi e multifunzionali. Colpiscono i punti d'incontro destinati ai momenti di socialità: la caffetteria, dove poter ricaricarsi, la We Care Room, l'area smart con tavolo da ping pong integrato, i corridoi dove i grandi muri ospitano opere d'arte.



Il sistema WELL Building Standard® nasce per certificare il livello di salute e benessere delle persone all'interno degli edifici, sulla base di dieci concetti che si integrano ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite dell'Agenda 2030: qualità dell'aria respirata e dell'acqua fornita per il consumo umano, alimentazione, attività fisica, comfort termico, acustico e visivo.

Enel ha sposato – e reso possibile – l'idea che la realizzazione e la gestione degli immobili che influenzano direttamente e indirettamente la salute e il benessere delle persone devono essere affrontati in un'ottica sostenibile. Per raggiungere gli obiettivi prefissati, l'attenzione è stata rivolta all'alimentazione dei dipendenti, al movimento, all'equilibrio psico-fisico nell'ambiente lavorativo, alla qualità della vita e delle relazioni per migliorare il senso di comunità.

Un gruppo cross-funzionale di colleghi ha lavorato sia sugli aspetti tecnici di progetto e gestione degli immobili, sia sulla mappatura delle iniziative esistenti, ma anche sull'implementazione di nuovi progetti per la promozione del movimento, l'educazione ad una vita sana, la prevenzione ed il supporto alla salute, la lotta al tabagismo, lo stress, il supporto alle famiglie, in una logica di proseguimento delle iniziative già avviate negli ultimi anni.

Il progetto di Enel rientra in una sfida molto più grande, figlia dei nostri tempi, in cui le organizzazioni hanno finalmente capito che gli obiettivi aziendali guardano all'inclusione nella società di cui facciamo parte: portare il concetto di benessere e cura delle persone anche al di fuori dell'ufficio, tenendo conto delle nuove modalità di lavoro e dell'equilibrio tra la vita privata e la vita professionale. È questa la "New Way of Working".

Esistono alcuni indirizzi e numeri civici che fanno parte della nostra vita, ci abitiamo per un periodo, ci lavoriamo per anni, diventano alleati preziosi per password non troppo sicure dei nostri tablet. Oppure diventano modi di dire.

Via De Castillia 20 è questo, è un indirizzo che difficilmente cancellerò dalla lista dei preferiti. Qui è nato un progetto che nel corso del 2021 ha reso certamente ancora più piena l'attesa che prendesse vita una dichiarazione importante, il nostro impegno per la comunità.

Roberta Artuso

VIA DE CASTILLIA, 20

L'opera, diventata icona della storia aziendale di Fastweb, è il primo vero progetto che parla di "Chiudere il gap" e di come ci impegniamo ogni giorno per costruire il futuro. Portiamo avanti una trasformazione digitale che va oltre la tecnologia, per colmare i divari di possibilità, di competenze professionali e di genere, per un mondo più inclusivo e sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale

Nel cuore del vivace e moderno quartiere milanese Isola, da fine ottobre 2021 si staglia il colorato "Close the Gap, Open Your Future": l'opera realizzata dall'artista Rosk, ispirato da Fastweb.

Il progetto ha avuto una lunga gestazione, innumerevoli riunioni, varianti, ritocchi e sfumature. Ma alla fine è lì, e vi rimarrà sicuramente fino a dicembre 2022.

Nata da un'attenta osservazione del territorio e certa di voler stringere ancor più un legame oramai indissolubile con la città di Milano, l'opera è diventata icona della nostra storia aziendale, primo vero progetto di Brand Purpose.

Abbiamo messo qui, 'a colori su bianco' la nostra volontà di ricoprire un ruolo attivo tra le realtà italiane più impegnate nella promozione di un futuro sempre più inclusivo, e il desiderio di donare alla città di Milano un'opera che parla di valori e impegno sociale.

Il concept che ispira l'opera vuol mettere in scena un paradosso: due bambini, ritratti mentre cercano di colmare il divario che li tiene distanti, spingono letteralmente l'uno verso l'altro due muri, i due estremi dell'installazione, nella volontà utopica di rendere accessibile a tutti il Futuro.

Quindi, Utopia nell'accezione positiva e concreta del termine: infatti, Marzia Tomasin ha ben raccontato nel podcast di Utopia Impresa proprio le storie delle principali imprese italiane (una per ciascuna lettera dell'alfabeto, tra cui Fastweb, le troviamo raccontate nel bel libro di Francesco Morace 'l'Alfabeto della Rinascita', ed. Egea) che stanno mettendo tutte se stesse al fine di trovare la giusta ricetta per uscire da questo periodo di crisi.

Fin dalle prime righe del documento che ha dato origine all'opera, abbiamo voluto che il murale si annoverasse tra i branded entertainment. Perché un progetto di comunicazione di questo tipo vuol essere chiaro fin dalla genesi, fin dagli obiettivi: vogliamo coinvolgere ed emozionare le persone con un'interpretazione artistica che sia site-specific.

Un muro che gioca, dunque, con spazio e contesto, ampliando l'efficacia del messaggio dell'opera: oggi più che mai è necessario impegnarsi in prima persona per colmare il divario – non solo digitale – esistente, e consentire a tutti l'accesso ad una società più equa, inclusiva e sostenibile. In cui ciascuno possa disporre delle medesime possibilità e lo stesso diritto al futuro.

Il cuore del messaggio dell'opera, 'Chiudere il gap', significa compiere un passo concreto verso il raggiungimento di ogni forma di inclusione.

Il messaggio vive, contestualmente, anche online: inquadrando con lo smartphone il QR code dipinto sul muro, si viene infatti reindirizzati su openyourfuture.it, la piattaforma digitale che racconta l'opera, dà voce all'artista e a chi ha creduto fortemente in questo progetto.

Inclusività, creatività e sostenibilità: parte integrante dell'opera è infatti l'utilizzo della tecnologia Airlite®, che si applica come una pittura. L'opera è destinata a eliminare – trasformandoli in sali inerti – 30,80 g di NOx al giorno (equivalente alle emissioni prodotte da 42,8 auto benzina Euro 6 al giorno). Quasi a dire che 200 metri quadrati di murales dipinto con Airlite depurano come altrettanti mq di foresta.

Un'opera che parla dunque di futuro, in quale accezione? "Un futuro che ogni giorno ci impegniamo a costruire portando avanti una trasformazione digitale che va oltre la tecnologia per colmare i divari di possibilità, di competenze professionali e di genere, per un mondo più inclusivo e sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale" ha dichiarato il nostro amministratore delegato Alberto Calcagno.

Roberta Artuso

1978, Brand Empowerment Coordinator @Fastweb, Board Member dell'OBE Academy (Osservatorio Branded Entertainment)



Simona Piva

I RAGAZZI DI SIPARIO

Quando penso a una città inclusiva, la mente corre immediatamente verso la mia città di origine, Bologna: città universitaria per eccellenza, città famosa per l'accoglienza e la buona cucina, città abituata a essere un crocevia di persone provenienti da ogni parte d'Italia, da ogni parte d'Europa, da ogni parte del mondo. Una città che non ha mai chiuso la porta in faccia a nessuno e che accoglie, ogni giorno, le persone con un sorriso. Vi consiglio di vedere su YouTube il video "E tu, che faccia hai?" di Luce Narrante, uno sguardo ironico e leggero sul tema del razzismo. Uno stimolo alla riflessione, al porsi almeno una volta una domanda semplice quanto complessa: cosa sono i confini? Un video in cui ragazzi nati in Italia da genitori provenienti dalle più svariate nazioni, rispondono alle domande dello speaker e la risposta è una sola: non esistono differenze. Questa è la mia Bologna.

Quando penso invece alla mia città di adozione, Firenze, alla città in cui ha sede l'azienda per cui lavoro, la mente corre inevitabilmente verso lo Spazio Alfieri, un piccolo cinema teatro che è diventato, quasi per caso, il luogo simbolo dei nostri incontri sulla D&I. Il servizio di ristorazione del Teatro Alfieri è gestito da una cooperativa sociale di ragazzi con disabilità psichiche, I ragazzi di sipario, nata per iniziativa di alcuni genitori che hanno voluto dare un efficacissimo supporto al futuro dei loro figli. L'obiettivo dell'Associazione Sipario è quella di creare una reale e concreta opportunità di lavoro a persone con disabilità intellettiva o in situazione di fragilità, favorirne l'integrazione e l'inclusione sociale attraverso il lavoro e la gestione in forma associata dell'impresa e, così facendo, contribuire al benessere dell'intera collettività, sostenendo i valori di promozione umana e integrazione sociale dei cittadini; questi ragazzi, se sostenuti, stimolati e valorizzati, sono in grado di mostrare, infatti, un potenziale che altrimenti rimarrebbe sopito. Così facendo, si legge nel loro sito, vorremo riuscire a:

Promuovere la pari dignità del lavoro svolto da persone con disabilità intellettiva, garantendo qualità, competenza ed efficienza

Promuovere il potenziale individuale e sociale delle persone con disabilità intellettiva, favorire in particolare l'integrazione sociale con il lavoro, attraverso la valorizzazione e la partecipazione diretta delle persone stesse e/o delle loro famiglie, dove presenti, e il coinvolgimento dei diversi portatori di interesse del territorio

Promuovere e attuare politiche di economia etica ovvero

valorizzare, attraverso gli strumenti economici, finanziari e imprenditoriali, la dimensione solidaristica e mutualistica che fa della cooperazione sociale "il valore aggiunto del suo essere impresa al servizio della comunità"

Promuovere, avviare e sostenere proposte di tipo civile, formativo e culturale per lo sviluppo e l'approfondimento di tematiche e problematiche sociali, come l'inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettiva

Si tratta di un progetto lodevole e ambizioso che unisce solidarietà e cooperazione.

**Come mi sarei dovuta comportare?
Che cosa avrei dovuto fare o dire?
Dubbi dissolti come una bolla di sapone una volta arrivata sul posto: "la diversa" ero io! Io con i miei timori, io con i miei infondati conflitti interiori ...sono loro, i meravigliosi ragazzi di Sipario, che mi hanno accolta nel loro mondo con il sorriso, con la loro disarmante semplicità, con il loro fiume di parole...**



...faremo della nostra nuova visione della vita una utopia possibile, perché noi ragazzi di Sipario abbiamo un sogno, sogniamo ...un mondo di uomini e donne animati da speranza e fiducia nel futuro, con la volontà di fare ciascuno la propria parte per costruirne un pezzo, mettendosi insieme e collegandosi tra loro con intenzionalità e progettualità... una comunità capace di adoperarsi per un mondo migliore... un mondo dove uomini e donne, con le loro fragilità e risorse, lavorino insieme in spirito di servizio per la costruzione del bene comune, un mondo in cui le diversità siano conosciute, accolte, valorizzate e rispettate.

Ricorderò sempre la prima volta in cui sono entrata allo Spazio Alfieri: dovevo incontrare il referente, il Sig. Marco, il fantastico papà di uno dei ragazzi della Cooperativa, per definire il menù per un evento serale dedicato alla disabilità. Ricordo ancora i miei dubbi, i miei timori: come mi sarei dovuta comportare? Che cosa avrei dovuto fare o dire? Dubbi dissolti come una bolla di sapone una volta arrivata sul posto: "la diversa" ero io! Io con i miei timori, io con i miei infondati conflitti interiori ...sono loro, i meravigliosi ragazzi di Sipario, che mi hanno accolta nel loro mondo con il sorriso, con la loro disarmante semplicità, con il loro fiume di parole...da quel giorno quel piccolissimo teatro nel cuore di Firenze è diventato il nostro luogo del sorriso, il nostro luogo dell'accoglienza, il nostro simbolo dell'inclusione. Purtroppo la pandemia non ha risparmiato nemmeno i Ragazzi di Sipario: la chiusura prolungata dei servizi di ristorazione ha messo a dura prova le loro risorse e li ha costretti a un lungo periodo di inattività. E' per questo motivo che abbiamo risposto con grande entusiasmo alla loro richiesta di aiuto:

donazione di pc, smartphone e di altro materiale informatico che potesse permettere loro di mantenersi in contatto e soprattutto di restare attivi e aggiornati durante i mesi di chiusura; corso HACCP... è stato entusiasmante ed emozionante vedere questi ragazzi seguire con grande impegno e volontà il percorso, sotto la guida di una bravissima e coinvolgente docente, che li ha accompagnati per mano fino al test finale e al conseguimento della certificazione, un'altra tappa fondamentale per il loro processo di responsabilizzazione e di autonomia. E siamo già all'opera per aggiungere un ulteriore tassello: un corso di educazione finanziaria, organizzato con il supporto dei colleghi, per fornire ai ragazzi gli strumenti per comprendere il corretto uso del denaro, competenza fondamentale per la loro attività commerciale.

E, soprattutto, non vediamo l'ora di poter organizzare nuovamente i nostri eventi insieme a questi meravigliosi ragazzi, ormai diventati parte integrante della grande famiglia di Findomestic. Un grazie immenso ai genitori, in primis al Signor Marco, che sostengono e stimolano i loro figli a fare sempre meglio per essere autonomi e acquisire le competenze necessarie; un grazie ai meravigliosi Ragazzi di Sipario che ci hanno donato una grande opportunità: entrare nel loro mondo, un mondo fatto di semplicità, sorrisi, spontaneità... un percorso che ci ha permesso di abbattere tanti muri. Grazie di cuore ragazzi!

.....
Simona Piva

*diversity & people care officer
presso Findomestic HR project manager*

A World of Potential

Procuratie Vecchie,
piazza San Marco 105, Venezia
Aperto dal mercoledì al lunedì
dalle 10.00 alle 19.00
thehumansafetynet.org



Gloria Bondi

PROCURATIE VECCHIE

*Aperta a Venezia
la Casa di The Human Safety Net
in Piazza San Marco*

Venezia è, da sempre, città dell'inclusione. Crocevia, per eccellenza, di razze, culture e talenti. Nei suoi 1600 anni di storia ha accolto commercianti e imprenditori, mistici e uomini di scienza, il desiderio di esplorare e il coraggio delle idee. Ha accolto soprattutto la diversità, in ogni sua forma. E ne ha fatto il suo punto di forza, il motore del suo sviluppo e della sua crescita economica, sociale, culturale. Nel cuore della città le Procuratie Vecchie erano, assieme a Palazzo Ducale, l'emblema del potere, ma anche un punto di riferimento per i più vulnerabili: gli orfani e coloro che erano affetti da disturbi mentali.

A loro, infatti, i Procuratori erano chiamati a provvedere, mentre amministravano l'ingente patrimonio di San Marco e i lasciti testamentari. Oggi le Procuratie Vecchie tornano ad essere il cuore pulsante della città e, dopo cinque anni di restauro, sono state aperte al pubblico per la prima volta nei loro 500 anni di storia. Tutto il terzo piano dell'edificio è diventato infatti la casa di The Human Safety net, movimento di persone che aiutano altre persone, iniziato da Assicurazioni Generali, che lavora per permettere ai più vulnerabili di esprimere il proprio potenziale, in 23 Paesi diversi e lavorando al fianco di 61 organizzazioni e imprese sociali. Famiglie con bambini da 0 a 6 anni e rifugiati che desiderano intraprendere un percorso imprenditoriale nei Paesi di accoglienza rappresentano, infatti, i beneficiari delle due linee programmatiche nelle quali si esprime la missione di The Human Safety net.

Molto più di una nuova destinazione, la presenza di questo movimento nel cuore di Venezia, è una vera e propria dichiarazione d'intenti: mettere al centro i temi dell'inclusione sociale, valorizzare il potenziale anche di coloro che si trovano in condizioni di estrema vulnerabilità, aiutare tutti a vedere in se stessi e negli altri il potenziale nascosto, la bellezza, il talento. In poche parole, celebrare e valorizzare la diversità.



Photo by _ Alessandra Chemollo



Photo by _ Alessandra Chemollo



Photo by _ Alessandra Chemollo



Photo by _ Alessandra Chemollo

Negli ambienti magistralmente restaurati da David Chipperfield Architects Milan, si snoda "A World of Potential", un percorso esperienziale e interattivo che conduce i visitatori alla scoperta dei propri punti di forza e del proprio potenziale, per vedere le migliori qualità in se stessi e negli altri.

La mostra interattiva è curata da Orna Cohen, co-fondatrice di Dialogue Social Enterprise (DSE), impresa sociale con sede ad Amburgo, in Germania, che dal 1988 promuove l'inclusione sociale delle persone vulnerabili attraverso mostre e laboratori in tutto il mondo. Per sviluppare il percorso espositivo, DSE ha scelto il lavoro degli psicologi americani Martin Seligman e Christopher Peterson come cornice teorica del progetto.

Nei primi anni 2000 Seligman e Peterson hanno infatti sviluppato il metodo universale VIA (Values in Action), che fornisce una lista di 24 punti di forza e parte dall'idea che ognuno di noi ha i propri e possiamo rafforzarli nel tempo. La mostra interattiva offre ai visitatori l'opportunità di esplorare alcuni dei punti di forza identificati dal metodo VIA e selezionati con l'aiuto di esperti della Mayerson Academy, un'organizzazione nonprofit con sede a Cincinnati, Ohio (USA), che si impegna a utilizzare la scienza del carattere per creare luoghi di apprendimento e lavoro. Il percorso espositivo è stato concepito come una progressione di esperienze che aumentano l'autoconsapevolezza e la percezione del mondo dei visitatori.

È qualcosa di reale, che agisce sui sensi, sulla memoria, ma è anche un'esperienza che crea un passaggio da "io" a "noi". Alla fine del percorso il visitatore può incontrare, attraverso un video, un protagonista di The Human Safety Net che condivide i suoi stessi punti di forza. L'incontro è virtuale ma, attraverso le somiglianze caratteriali condivise, diventa personale. In questo modo, l'intera esperienza aiuta a capire come tutti possono contribuire a migliorare le condizioni delle persone più vulnera-

bili. Una tappa importante del percorso è rappresentata, poi, dall'Art Studio che ospita una serie di opere site-specific progettate per The Human Safety Net da Atelier dell'Errore (AdE) BIG. L'Atelier dell'Errore è un collettivo artistico che si dedica alle arti visive e alla performance, creato dall'artista visivo Luca Santiago Mora nel 2002 per coinvolgere i ragazzi della neuropsichiatria infantile dell'Azienda Ospedaliera di Reggio Emilia e di Bergamo. L'Atelier dell'Errore espone - nell'ambito di A World of Potential - "CHUTZPAH - Una tenda che non è una tenda, animali che non sono animali", progetto artistico, curato da Gabi Scardi. "Chutzpah" è un termine yiddish che indica la sfacciataggine di chi crede eccessivamente in se stesso, ma nel corso degli anni è stato assunto nel linguaggio anglosassone per esprimere quella spinta temeraria che permette di uscire dagli schemi e di compiere azioni impensabili. Il coraggio dei ragazzi di Atelier dell'Errore, viene quindi perfettamente integrato nel percorso di A World of Potential e attraverso "CHUTZPAH" viene da una parte raccontato in una delle sue sfumature peculiari - la sfrontatezza, appunto - ma diventa anche rappresentazione delle storie e del sentire di artisti talentuosi e speciali.

**Gloria Bondi**

Communications and Events
@ The Home of The Human Safety Net

a cura della Redazione

GRUPPO HERA: OLTRE 10 ANNI DI DIVERSITY

Per una cultura inclusiva
e la creazione di valore nei territori

Le aziende oggi sono sempre più attente ai temi dell'inclusione e della tutela delle diversità, ma ci sono alcune società più visionarie che si sono assunte questo impegno sin dai loro esordi. È il caso del Gruppo Hera, tra le maggiori multiutility nazionali, pioniera in Italia delle politiche in ambito "diversity, equity & inclusion", che da oltre 10 anni lavora su progetti, attività e iniziative per ridurre le disuguaglianze e valorizzare la diversità a 360°. Un approccio maturato internamente, anche grazie al supporto del gruppo di lavoro guidato dal Diversity Manager, e poi promosso anche fuori dal contesto aziendale, per favorire città sempre più inclusive.

"Il nostro modello culturale d'impresa ha tra i principi fondamentali la volontà di generare valore nel lungo termine attraverso la creazione di valore condiviso per gli stakeholder, anche a beneficio dell'ambiente e delle nuove generazioni, favorendo l'equità sociale. Un impegno per la sostenibilità che ci caratterizza sin dalla nascita, tanto che lo scorso anno abbiamo ritenuto opportuno esplicitare anche nel nostro Statuto il concetto di corporate purpose. Da anni sosteniamo politiche volte a promuovere la valorizzazione delle diversità" – dichiara il presidente esecutivo del Gruppo Hera Tomaso Tommasi di Vignano. "Un percorso che ci ha portato a sviluppare numerose iniziative per migliorare il rapporto con i nostri clienti, anche stranieri o con disabilità, e per contribuire alla diffusione di una cultura inclusiva nella società attraverso progetti con le scuole e le associazioni nei territori serviti".

Per rendere i propri servizi accessibili a tutti, ad esempio, il Gruppo Hera da anni utilizza materiali di comunicazione multilingue per assistere i clienti con diversi background culturali nell'effettuare le varie prassi commerciali, coinvolgerli e diffondere buone pratiche come la raccolta differenziata e iniziative di risparmio idrico ed energetico. Anche gli stessi servizi online sono multilingua e una app come "Il Rifiutologo", che fornisce informazioni sui servizi ambientali, è fruibile in modo semplice e intuitivo da persone diversamente abili grazie alla sua compatibilità con i comandi vocali di Alexa.

Sempre per migliorare la fruizione dei servizi in un'ottica inclusiva e di circular smart city, sono state create isole ecologiche per la raccolta differenziata e totem multifunzione che erogano acqua e servizi smart (dalla ricarica dei dispositivi elettrici, alla connettività internet fino al monitoraggio ambientale tramite sensori), utilizzabili anche da utenti con disabilità motorie. Senza dimenticare il progetto, primo in Italia, portato avanti dalla controllata Hera Luce con il Comune di Trieste, per l'installazione di semafori dotati di

Da anni Hera sostiene politiche per la valorizzazione delle diversità, con progetti didattici per le scuole e con iniziative dedicate a clienti stranieri e con disabilità



dispositivi innovativi che dialogano con i bastoni smart dei cittadini non vedenti, per fornire loro informazioni vocali di orientamento urbano e favorire una maggiore autonomia personale in città.

Dall'inizio del 2020, in collaborazione con la sezione emiliano-romagnola dell'Ente Nazionale Sordi (ENS), il Gruppo Hera ha avviato un progetto volto all'abbattimento delle barriere comunicative nei principali sportelli clienti della regione: per migliorare la trasparenza e favorire al contempo l'inclusione, fornisce a proprie spese un interprete simultaneo nella lingua dei segni su richiesta di clienti non udenti che desiderino maggiori informazioni su consumi, contratti e offerte commerciali. Dallo scorso febbraio, poi, in tutti gli sportelli dotati di monitor nelle sale di attesa viene diffuso un video per sensibilizzare i cittadini nell'interazione costruttiva con le persone non udenti.

Hera punta, infine, sulle nuove generazioni, con numerose iniziative dedicate ai ragazzi e volte alla diffusione non solo di buone pratiche quotidiane a sostegno della sostenibilità ambientale e dell'economia circolare, ma anche con attività

formative che promuovono il rispetto, l'integrazione delle diversità e il superamento degli stereotipi, nell'ambito dei propri progetti didattici gratuiti "La Grande Macchina del Mondo" rivolti alle scuole di ogni ordine e grado su tutti i territori serviti.

Per le scuole medie secondarie di primo grado, ad esempio, con il supporto di Work Wide Women e il gioco interattivo Diversity@School, sono stati organizzati workshop per stimolare gli studenti a riflettere sulla diversità come valore, per sconfiggere la paura che molto spesso accompagna i pregiudizi di genere, etnia, sesso e religione anche tra i banchi di scuola e promuovere un linguaggio inclusivo. In collaborazione con il progetto internazionale InspirinGirls, sviluppato in Italia da Valore D, alcune manager Hera – impegnate con passione e successo nei più diversi ruoli professionali STEM – incontrano ragazze e ragazzi delle scuole medie per incoraggiarli a seguire le proprie aspirazioni, senza ostacoli o condizionamenti dovuti al genere. Perché sono proprio i più giovani gli alleati perfetti per costruire un futuro sostenibile e più rispettoso.

Francesca Lai

ARTE E DIVERSITÀ IN UN PICCOLO GESTO QUOTIDIANO

Intervista a Cristina Scocchia

“Seneca diceva che la fortuna non esiste. Esiste il momento in cui il talento incontra l'occasione. Ripenso spesso a questa frase: se il talento, fino a prova contraria, è equamente distribuito perché non dovrebbero anche esserlo le opportunità di mettere in campo il proprio talento?”. Cristina Scocchia, amministratrice delegata di illycaffè, cita il più grande filosofo stoico romano per parlare di inclusione e diversità.

In una sala dell'Ily Caffè dei Giardini Reali di piazza San Marco a Venezia, davanti a una tazza di caffè, l'intervista ad una delle manager più di successo che l'Italia abbia mai avuto, si trasforma in una profonda riflessione sull'arte, sul ruolo sociale delle imprese e sull'importanza di far ripartire l'ascensore sociale "indispensabile in ogni società democratica".

"Se non ora, dopo una pandemia e con una guerra in atto, quando dovremmo dare la priorità al merito nelle organizzazioni? Crescono le aziende, cresce il Paese, crescono le persone", commenta l'AD.

L'occasione è l'inaugurazione della nuova illy Art Collection dedicata a Biennale Arte 2022 e ispirata al tema della 59esima Esposizione Internazionale d'Arte, *Il latte dei sogni*. A firmare questa nuova collezione sono 6 artisti profondamente diversi per stile e origine geografica scelti da Cecilia Alemani, curatrice di questa edizione della Biennale Arte. Si tratta dell'appena insignita del Leone d'Oro alla carriera Cecilia Vicuña, di Felipe Baeza, Giulia Cenci, Precious Okoyomon, Alexandra Pirici e Aki Sasamoto. Infondendo in ciascuna tazzina l'estro della propria arte, i 6 artisti danno vita a una collezione unica che riunisce in sé approcci diversi, dalla scultura alla pittura, passando per la poesia, la fotografia e la coreografia.

"L'arte e la cultura devono essere a portata di tutti", dice la Scocchia. Proprio come una tazzina di caffè.

Dottoressa Cristina Scocchia, leggendo la sua biografia, emerge chiaramente che fin dai suoi primi passi avesse le idee chiare. L'esperienza in Procter & Gamble è stata

importante (1997- 2012), per il clima aziendale, le possibilità di esperienza e carriera, per la mentalità internazionale. In che modo la diversità culturale ha influenzato la Sua crescita?

L'ha influenzata tantissimo. Ho avuto la fortuna di incontrare Procter and Gamble all'università, in occasione di un career day. Mi sono innamorata di quell'azienda esattamente in quel momento: sentii parlare di diversità, di inclusione, di valorizzazione dell'unicità del singolo, valori che all'epoca in Italia non trovavano ancora spazio. Allora scrissi un curriculum in cui facevo emergere la mia esperienza che a vent'anni, ovviamente, non era ancora matura. Scrissi delle attività di boy scout, del volontariato in Croce rossa. Parlai della ragazza che ero e, probabilmente, qualcosa colpì i recruiter. Dopo il primo stage di tre mesi in P&G, ho avuto la fortuna - anche questo serve nella vita - di presentare il budget all'amministratore delegato. Pensai: "Questo è un treno che non mi capiterà mai più". Sapevo l'inglese malissimo. Studiai la presentazione a memoria e alla fine mi assunsero come se fossi stata già laureata. Da quel momento passarono sedici anni. I primi furono durissimi: lavoravo più di dodici ore al giorno e la notte studiavo per preparare gli ultimi esami. È stato intenso ma bellissimo. Quando poi ho mantenuto la promessa di laurearmi a pieni voti, sono stata mandata a Ginevra, head quarter europeo, un cuore di diversità. In quel building c'erano persone da ogni parte del mondo: c'era diversità culturale, religiosa, di lingua, di genere. Questa diversità mi ha arricchito come manager e soprattutto come persona.

Dopo alcuni anni a Ginevra, la sua carriera ha avuto un'altra volta.

Quando credevo di essere immersa in un mondo diverso, Procter mi ha fatto un regalo di cui non parlo spesso: dopo quattro anni mi hanno promossa a direttore associato, nominata responsabile trend marketing per CEMEA (Center and East Europe Middle East and Africa). Ero l'u-



nica donna in un leadership team di oltre venti uomini. Nonostante Procter fosse un'azienda americana, questa regione del mondo era fatta solo da uomini, quindi la sfida dell'est Europa e del Medio Oriente non era solo di genere ma anche culturale. Sono stati due anni bellissimi, vissuti sul campo. Qui ho scoperto il valore vero della diversità, che si deve abbracciare, valorizzare. Questa esperienza mi ha fatto capire che la leadership assertiva non ti porta da nessuna parte. La leadership influenza gli altri quando ti metti in gioco, ti metti al posto dell'altro, cerchi di capire cosa pensa l'altro nel vederti e nel sentirti parlare. Quel momento, a livello manageriale e di crescita personale, ha fatto la differenza.

In quei due anni, vissuti in un ambiente culturale e di genere diversissimo, ci sono stati degli episodi in cui lei stessa ha dovuto dare valore alla sua diversità in quei due anni che ha definito meravigliosi?

Sono stati tali proprio perché la diversità era talmente forte da essere vissuta da tutti come un valore. Non mi sono mai sentita trattata in modo differente. Al contrario, percepivo nei miei confronti un grandissimo rispetto. Certo, a volte avrò fatto e sono state fatte nei miei confronti delle bonarie gaffe culturali. Ma ogni cosa che mi veniva detta aveva lo scopo di valorizzare la mia unicità nell'essere donna.

Purtroppo, non posso dire altrettanto di quando sono rientrata in Italia, dopo molti anni di lavoro all'estero. Nel luglio 2013 lasciai Procter & Gamble per diventare am-

ministratrice delegata di L'Oréal Italia. Ero sicuramente contenta di ritornare in Italia, con il mio lavoro avrei contribuito a migliorare anche il mio Paese. Non avrei mai immaginato di potermi sentire diversa, per la prima volta, proprio a casa. Perché donna e perché giovane (fui nominata CEO a 39 anni), cosa che è stata spesso rimarcata in Italia. Non in L'Oréal, che come P&G è una azienda che ha sempre rispettato la diversità in tutte le sue forme. Me ne accorgevo da quando andavo nei congressi o nelle conferenze, dalle battute sessiste, dalle situazioni in cui tutti gli uomini sono "Dottori", mentre tu sei "Signora Scocchia".

Vuole farci un esempio?

Ricordo un episodio. Io e alcuni direttori stavamo aspettando degli ospiti in L'Oréal. Gli ospiti, una volta arrivati, salutarono i direttori dicendo: "buongiorno dottori". Poi si rivolsero e me dicendo: "Signora, le dispiace se le do il cappotto?". Io gentilmente ho preso il cappotto e poi mi sono presentata come l'amministratrice delegata di L'Oréal Italia. All'estero non mi era mai capitato un evento del genere.

Dopo la lunga esperienza in Procter, è tornata in Italia e con un ruolo nuovo e molto importante: Ceo di L'Oréal Italia. Dobbiamo vivere ancora come una eccezione il fatto che, in Italia, una donna diventi CEO?

Purtroppo, sì. In Italia mi succede spesso - e mi è successo anche nell'esperienza di Kiko - che quando mi trovo in incontri con tutti uomini, gli interlocutori pensano che

siano loro i *decision maker*. In Italia pesa ancora il fatto che solo il 3% dei CEO sono donne. Il bias di genere nella nostra società è innegabile se il rapporto è di 97% contro 3%. I numeri parlano. Ma io voglio essere ottimista: sono convinta che la pandemia ci abbia insegnato il valore del merito. Se tu metti in campo la squadra migliore, indipendentemente dal genere, dalla religione, dalla lingua, è più facile vincere non solo per azienda ma anche per il paese intero. Quale momento migliore, se non quello che stiamo vivendo, segnato dall'emergenza sanitaria e dalla guerra, per fare questo?

Il problema dei piani di carriera non è solo legato alle posizioni apicali ma è molto più diffuso anche in posizioni di middle management. In questo senso il nostro Paese come si colloca?

In Italia iniziano a vedere country manager donna, ma non è la stessa mansione di amministratore delegato. Il passo successivo sarà quello di vedere donne che poi fanno il salto, che diventano capo azienda e che hanno la possibilità di gestire l'organizzazione in tutti i paesi del mondo, dal marketing alle risorse umane alla supply chain. Credo che ci vorrà ancora del tempo.

Da questo punto di vista non mi è mai piaciuto fare la vittima. Io credo che arrivare a posizione di vertice sia difficilissimo per tutti. Ma per le donne è indubbiamente più difficile. Seneca diceva che la fortuna non esiste, esiste il

momento in cui il talento incontra l'opportunità. Fino a prova contraria, nessuno ha mai dimostrato che le donne hanno meno talento degli uomini, ma se il talento è equamente distribuito non si può dire lo stesso della possibilità di dimostrarlo. Dovremmo tutti impegnarci a livello culturale per far capire che l'uomo e la donna hanno lo stesso diritto di realizzarsi a livello professionale. Questa cosa ancora non avviene.

Ad esempio, se un ragazzino ti dice di voler fare un determinato lavoro di un certo livello dicono "Wow ha leadership!". Se la stessa cosa la dice una ragazza, lei diventa "ambiziosetta". Tra "leader" e "ambiziosetta" il bias culturale è molto forte. Inoltre, tutti dovrebbero collaborare nelle famiglie, finché la donna ha in capo il 70% delle attività di cura familiare, non ci sarà mai la parità di genere. E poi le istituzioni dovrebbero fare la loro parte. La quantità di asili nido che ho visto in svizzera qui non c'è. Mi piacerebbe che si parlasse di più di parità di genere anche nelle scuole, che le ragazze vedessero la carriera STEM come un reale sbocco di carriera. Oggi su cento laureate solo sedici sono si laureano in una materia scientifica.

Questo numero di DiverCity è dedicato al tema della città inclusiva. Illy è da sempre impegnata nel sostegno di iniziative culturali (a Mantova il festival, a Torino Artissima, a Venezia Guggenheim, ecc.). Oggi è in Biennale per presentare il nuovo progetto "Illy Art Collection". Quanto



la relazione tra Aziende e città è determinante per lo sviluppo e l'innovazione?

Io credo che sempre di più si stia capendo che le aziende hanno un ruolo sociale. Le organizzazioni non possono essere finalizzate solo alla generazione del profitto ma devono creare valore per tutti i portatori di interesse. Per gli azionisti, per i collaboratori, i fornitori le città e le comunità in cui si trovano ad operare per l'ambiente.

Come poter avere un impatto sociale positivo? Questo impegno caratterizza Illy da sempre. È un'attenzione che parte da quella per i coltivatori di caffè verde. In quei territori contribuiamo a costruire scuole locali per la comunità, a diffondere conoscenza sulla coltura rigenerativa. Lo stesso impegno lo vogliamo avere per le nostre comunità "di sbocco" e per l'Italia.

Uno dei fronti su cui ci impegna è quello dell'arte perché la conoscenza va sempre condivisa. Quello che amo della "Illy art Collection" è che permette a un piccolo oggetto, di uso quotidiano di diventare la tela bianca su cui un artista riesce a esprimere la propria creatività senza limitazioni. In questo modo, un piccolo oggetto diventa un'opera contemporanea accessibile a tutti.

Dobbiamo tenere a mente anche la diversità di mezzi, che incide sulla possibilità di esprimere il proprio talento. Leggevo un rapporto, il quale riportava che in Italia, se sei nata da genitori che non hanno la laurea hai il 92% di possibilità di non laurearti.

L'ascensore sociale dovrebbe essere il cardine di un paese

democratico. Un oggetto d'arte, semplice e fruibile, come una tazzina apre molte possibilità: bevendo un caffè ti viene voglia di conoscere altre opere, di googlare il nome dell'artista, di scoprire un mondo che ti affascinerà e formerà per tutta la vita. Ecco cosa apprezzo di "Illy Art Café": il legame con la cultura, la creatività e l'accessibilità.

È ormai appurato che la DE&I, a livello globale, sta spronando e indirizzando le grandi aziende a fare sempre di più e sempre meglio: parità tra i generi, lgbt+, confronto tra generazioni, valorizzazione delle differenti abilità, multiculturalità, ecc. Come Illy porterà avanti questo percorso di cambiamento?

Noi partiamo da una cultura aziendale da sempre si è fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità. Prima ancora che tali tematiche diventassero una moda.

Illy è diventata una società benefit e poi una delle prime B Corp in Italia. Per noi l'aver un compasso morale forte fa parte del nostro DNA.

Il valore della diversità, dell'inclusione, del rispetto della sostenibilità sociale e ambientale è qualcosa che fa parte delle nostre radici. Vogliamo continuare a crescere. Essere una B Corp ti permette di essere valutata da altri, abbiamo subito un audit oggettivo e terzo, che ha valutato la nostra cultura, il nostro modo di essere e di fare azienda.

Questo non è un punto di arrivo, ma di partenza: in ognuna delle aree in cui siamo stati valutati abbiamo un piano di azione. Il mio obiettivo come amministratrice delegata è aiutare l'azienda a fare sempre meglio in tutti questi ambiti.

Fabio Palermo

LA FORZA DELLE IMMAGINI, IL RISCHIO DEI SIMBOLI

Qualche mese fa mi trovavo, insieme alla mia famiglia, nella città di Madrid. Era stata una piccola vacanza ricca di significati, arrivata dopo un lungo periodo senza la possibilità di viaggiare e resa più complessa (solo per noi adulti) dalla presenza felicemente ingombrante di un bambino di quasi tre anni.

Io, la mia compagna e nostro figlio, dopo qualche giorno insieme in questa splendida città, eravamo appena arrivati a destinazione dopo un viaggio che ci aveva portati attraverso un paio di linee della metropolitana fino all'ingresso dell'aeroporto.

Eravamo pianificando in orario rispetto ai programmi e stavamo pianificando le tappe successive: consegna valigia, controlli, la ricerca di uno spazio che ci potesse consentire di approntare un bel pranzetto fatto di piccoli ma succulenti avanzi del giorno prima, fieri di raccontare a nostro figlio l'importanza del non spreco.

All'improvviso un piccolo incidente di percorso: nostro figlio ha da poco scelto di non mettere più il pannolino e tutto il trambusto tipico di una partenza forse non gli ha permesso di intercettare lo stimolo di una pipì.

Una volta recuperato il cambio dalla valigia, andiamo alla ricerca del bagno più vicino: mi incarico di accompagnarlo io. Una volta di fronte alla porta del bagno, noto che è presente sulla porta il simbolo di un fasciatoio. Do uno sguardo alla serratura per verificare la disponibilità e poggio la mano sulla maniglia per aprire.

In quel momento mio figlio si blocca sui suoi piedi e mi dice: "Fermo papà, tu non puoi entrare! Qui può entrare solo la mamma."

Mi fermo interdetto anche io: dapprima sguardo nel vuoto, poi mi guardo attorno e infine guardo mio figlio per cogliere nelle pieghe della sua espressione ciò che mi sfugge, ma senza alcun successo. Quindi, con fare imbarazzato gli chiedo: "...In che senso amore? Scusa, ma non ho capito..." E lui, quasi incredulo, indicando l'etichetta sulla porta mi risponde "Ma papà, nel disegno c'è una mamma con la gonna non un papà: qui può entrare solo la mamma..."

Una volta realizzato il cortocircuito cognitivo, improvvisamente vedo la quantità di livelli di senso che quel momento ci stava offrendo.

Di quale mi sarei dovuto occupare? Da quale prospettiva avrei dovuto guardare?

La mia, di padre che sente la responsabilità di educare al rispetto dell'alterità e che combatte gli stereotipi ogni giorno? O forse la sua, di bambino assetato di conoscenza e curioso di vivere, sentire e capire il mondo per quello che si vede e non per quello che si interpreta? O dalla prospettiva della nostra relazione, del nostro essere un nucleo fondato sul rispetto e la comprensione dei punti di vista?

Mio figlio stava guardando l'immagine (papà qui non puoi entrare, non sei la mamma dell'immagine), io guardavo il simbolo (entriamo qui, perché qui posso cambiarti con facilità): avevamo ragione entrambi.

Ed è così che abbiamo affrontato la questione.

Quella immagine della mamma che cambia il pannolino rappresenta una realtà parziale: del resto anche lui non è come il bambino dell'immagine, col pannolino, eppure aveva compreso che quella immagine rappresentasse tutti i bambini. L'immagine rappresenta una parte della realtà, e potrebbe esserci anche tanto altro che non si vede, ma c'è.

Lezione acquisita, per entrambi.

Questa esperienza, semplice e potente, mi interroga sulla responsabilità che abbiamo (non solo come adulti nei confronti dei bambini, ma anche come adulti nei confronti di altri adulti) di farci carico di ciò che comunichiamo ancor prima delle parole, delle immagini, dei suoni, delle espressioni del nostro viso, di ciò che vogliamo comunicare e di ciò che non vogliamo comunicare più.

La società in cui viviamo attraversa un momento di grande fermento a tutti i livelli, e senza voler dare una connotazione a questo movimento, non possiamo far finta di non vedere quante sensibilità sono toccate, quante coscienze sono sollecitate, quante vite sono impattate dai cambiamenti che questi tempi ci evocano, ci ri-chiamano, ci invitano a prenderci cura di ciò che sta accadendo.

In un momento come questo, la targhetta di un bagno, o quella che indica un fasciatoio per mamme e non per papà, non saranno al centro di una rivoluzione; saranno destinati ad essere meno importanti di molte altre situazioni.

Ma non possiamo ignorare l'importanza che questioni come quelle sollevate dai simboli, dal significato che portano. Non ci serve una "maggioranza" di persone interessate per occuparcene. Ci serve invece recuperare un senso di collettività, di società che si prende carico di tutt*.

E questo prendere in carico, significa anche assumersi la responsabilità collettiva di cambiare quelle immagini che non sono solo parziali, ma non descrivono affatto la realtà, non più.

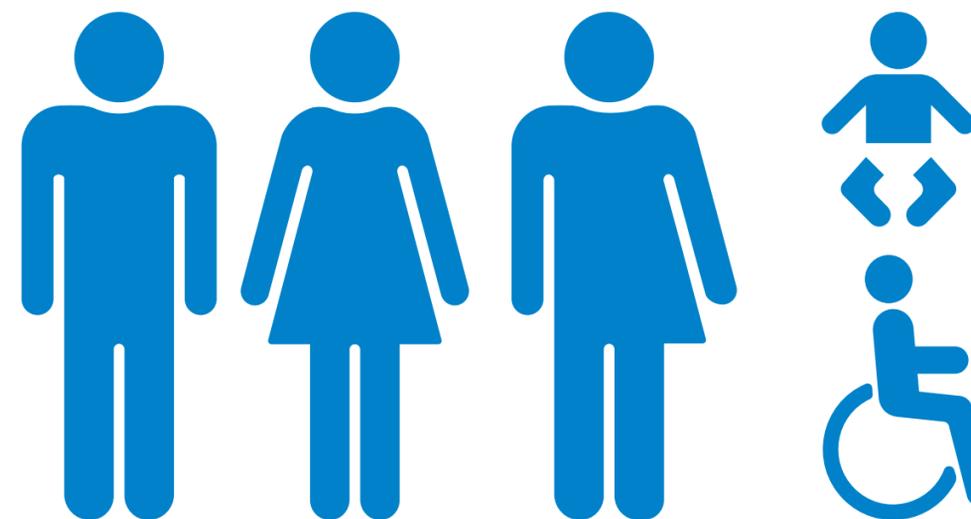
È una chiamata ad agire, una sensibilità rinnovata che aiuti a superare le divisioni, a favorire l'accoglienza, a generare un serio e misurato confronto, a stimolare la curiosità, per

ambire alla convivenza rispettosa e libera su questa terra che nonostante si faccia di tutto per appropriarsene, in fondo è davvero di tutti. Esattamente come le nostre città.



Fabio Palermo

HR Leader Pharma Janssen Italia
HR DE&I Champion, Johnson & Johnson Italia



ALL GENDER RESTROOM



THIS RESTROOM MAY BE USED BY ANY PERSON REGARDLESS OF GENDER IDENTITY OR EXPRESSION



Photo by _ Andrea Guermani

a cura della Redazione

NUVOLA LAVAZZA

*Headquarter del Gruppo
e spazio aperto
alla città e alla comunità*

Luminoso, moderno, aperto. È difficile non rimanere a bocca aperta o con il naso all'insù una volta varcato il grande atrio di Nuvola Lavazza, la sede del Gruppo Lavazza nel quartiere Aurora di Torino.

Non è solo l'architettura a colpire. È il concetto che porta con sé a far riflettere: l'atrio non è semplicemente l'ingresso di "casa Lavazza", ma il ponte che unisce una storica azienda alla città e alle persone che qui vivono.

Ogni centimetro di questi spazi racconta un nuovo presente che è già futuro. La Nuvola riesce a custodire oltre centoventicinque anni di storia, in cui la relazione con Torino è stata fondamentale e continua a esserlo.

Inaugurata nel 2018 e firmata dall'architetto Cino Zucchi, Nuvola è la sede degli uffici del Gruppo Lavazza, che ospita ogni giorno circa mille persone che qui lavorano, e allo stesso tempo un luogo di aggregazione, una dimensione inclusiva in cui incontrarsi, sperimentare, crescere insieme.

Nuvola Lavazza è stata infatti progettata per essere non solo un centro direzionale all'avanguardia certificato LEED PLATINUM (sviluppata dalla U.S. Green Building Council, è un sistema volontario per certificare l'edificio rispetto al suo intero ciclo di vita, valutandone in modo complessivo la sostenibilità, ndr), ma soprattutto un luogo aperto al pubblico. La Piazza Verde è il polmone green di Nuvola Lavazza, dove è possibile passeggiare e sostare sulle panchine di granito bianco. La fontana centrale riesce a rendere ancora più piacevole la sosta nelle giornate estive.



Sulla Piazza Verde si affacciano il "Bistrot", uno spazio di ristorazione collettiva collettivo a Km 0 per i dipendenti sviluppato in collaborazione con Slow Food, aperto anche al pubblico, e "Condividere", ristorante stellato ispirato alla condivisione informale dei piatti d'autore e sviluppato in collaborazione con il celebre chef catalano Ferran Adrià.

Dall'altra parte della piazza un altro pezzo di storia di Lavazza, rigorosamente pensato per tutti i visitatori: il Museo Lavazza, progettato da Ralph Appelbaum (che, tra gli altri, ha firmato anche United States Holocaust Memorial Museum, The Hall of Biodiversity presso il New York City Natural History Museum, The London Transport Museum e il Walmart Museum, ndr). Uno spazio che permette di intraprendere un viaggio sensoriale-emotivo nella cultura globale del caffè, intrecciando il racconto con la storia della Famiglia Lavazza e, attraverso di essa, con la storia industriale italiana del XX secolo. Una tazzina di caffè interattiva, un ricco impianto e i testi evocativi scritti dalla Scuola Holden con la supervisione di Alessandro Baricco accompagnano i visitatori e permettono una fruizione personalizzata ed altamente esperienziale.

Il Museo è organizzato in cinque «gallerie»: Casa Lavazza custodisce la storia dell'azienda e della famiglia Lavazza, La Fabbrica si concentra sulla produzione del caffè, mentre La Piazza ne celebra il rito, l'Atelier racconta le collaborazioni creative dell'azienda e Universo invita a trovare il proprio posto nell'esperienza Lavazza.

Nuvola è l'headquarter del Gruppo Lavazza e allo stesso tempo un luogo di aggregazione, una dimensione inclusiva in cui incontrarsi, sperimentare, crescere insieme



Photo by _ Andrea Guermani



Photo by _ Andrea Guermani



Photo by _ Andrea Guermani

Il progetto di riqualificazione dell'area dismessa in cui oggi sorge la Nuvola, che occupa un totale di 30.000 metri quadrati, ha coinvolto anche l'ex centrale elettrica nel quartiere Aurora. Il nome è rimasto, ma oggi la "Centrale" è un grande ambiente flessibile, in grado di accogliere eventi, concerti, esposizioni temporanee.

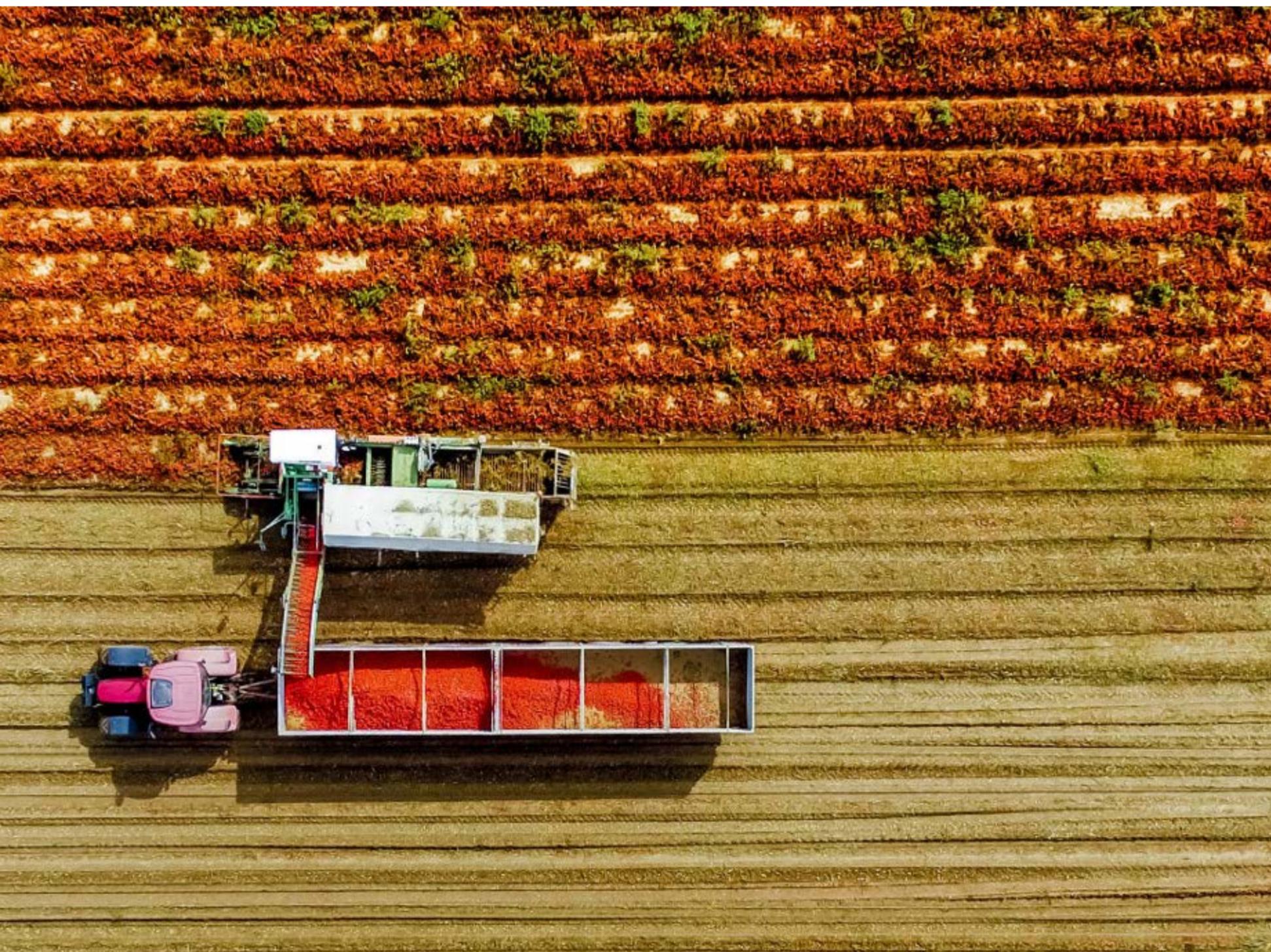
Nuvola Lavazza è la dimensione del futuro costruita sulle solide fondamenta del passato, metaforicamente e letteralmente. Nel 2014, infatti, i lavori di scavo hanno portato alla luce, tra corso Palermo e via Ancona, i resti di un'antica Basilica Paleocristiana collocabile tra la seconda metà del IV-V secolo d.C., un'area archeologica di circa 1.600 metri quadrati, visitabile su prenotazione.

Ieri, oggi e domani: questa è Nuvola, la cifra di un'organizzazione consapevole del proprio ruolo nella città.

Nuvola Lavazza

Via Bologna, 32, Torino

<https://www.lavazza.it/it/chi-siamo/nuvola.html>



a cura della Redazione

PRENDERSI CURA DELLA TERRA E DELLE PERSONE

*Il rapporto secolare
di Mutti e Parma (e non solo)*

La pazienza, la perseveranza, il rispetto del tempo. Sono le virtù che accomunano coloro che svolgono un lavoro inserito nei ritmi della natura. Questa è solo una faccia della medaglia. Dall'altra parte c'è l'amore per la terra, la soddisfazione della raccolta dei frutti nati dalla semina.

Mutti sperimenta i cicli della terra da generazioni. La relazione con il territorio e gli abitanti locali è viscerale. Le radici dell'azione e della presenza nella città Parma – e in particolare con Montechiarugolo che ospita lo stabilimento principale – si intrecciano costantemente dal 1889, quando Marcellino e Callisto Mutti fondarono la "Fratelli Mutti". Oggi, a oltre 120 anni di distanza, il nome della città è ancora inserito nel logo dell'azienda.

"Tra Mutti e Parma c'è una influenza continua che ha sempre contraddistinto la storia dell'azienda e ha determinato il nostro modo di fare business – commenta Michele Laterza, Head of Corporate Affairs and Sustainability di Mutti – Chiaramente per il lavoro che svolgiamo siamo una realtà con una spiccata vocazione ambientale, ma la nostra attenzione si rivolge anche al tessuto sociale in cui viviamo".



Il rapporto con i conferitori

Il forte attaccamento con il territorio vede la sua massima espressione nel rapporto con i circa 800 conferitori agricoli che compongono l'intera filiera di approvvigionamento del pomodoro 100% italiano: "Con loro abbiamo instaurato un rapporto di lunga data – racconta Michele Laterza – Conosciamo la loro storia, i loro nomi e cognomi, e insieme a loro costruiamo quello che per noi è un progetto di filiera". Grazie a questo rapporto costante, sono nati nuovi progetti a supporto del loro lavoro.

"Abbiamo creato una piattaforma digitale, Pomodoro.net e la relativa app Pomodoro.snap, con la quale supportiamo gli agricoltori nelle scelte da compiere nel percorso di crescita del pomodoro affinché esso possa raggiungere gli alti standard qualitativi richiesti dalla nostra azienda in maniera sempre più efficiente e sostenibile". Il rapporto è basato anche su una vicinanza fisica: "I nostri stabilimenti distano mediamente a un'ora di distanza dagli areali di approvvigionamento. Questo ci permette di ridurre il tempo di giacenza del pomodoro e dunque di preservare le sue caratteristiche organolettiche".

Dal piccolo al grande: proteggere la biodiversità

L'attenzione ai territori circostanti contraddistingue lo spirito di Mutti. Attualmente è in corso un progetto di naturalizzazione dei vari lotti di terra dello stabilimento di Montechiarugolo. "Questo percorso andrà avanti per moltissimo tempo e prenderà le pieghe che la natura stessa vorrà".

L'obiettivo è infatti quello di favorire la biodiversità: saranno piantumati alberi tipici di quell'ecosistema in modo da

non forzare il territorio verso iniziative che non sono naturali e potrebbero essere nel tempo respinte. "Andremo anche ad agevolare la presenza della fauna locale, stiamo infatti creando una casa per ospitare rondini e balestrucci. Intorno a questa casetta, ad ottobre, andremo ad inserire degli arbusti naturali. Questo allo scopo di promuovere il ripopolamento della fauna locale".

Oltre i confini dell'azienda

Il progetto di piantumazione continua anche al di fuori delle proprietà di Mutti. In occasione della Giornata Mondiale della Natura 2021, Mutti, in collaborazione con l'Ente Parchi del Ducato, ha avviato la creazione del "Bosco Diffuso", un progetto - in continuo divenire - di rinaturalizzazione e riforestazione di ambiti rurali e urbani in alcuni comuni del parmense.

Il Gruppo si è fatto carico dell'intera messa a dimora, annaffiatura e attecchimento delle nuove alberature per un periodo di tre anni. Il benessere della terra e dei suoi abitanti passa anche attraverso l'attività di pulizia delle strade: "Al fine di migliorare le condizioni di pulizia di alcuni territori ma soprattutto di sensibilizzare al fondamentale rispetto per l'ambiente che ci circonda, abbiamo realizzato nel 2021 un'opera di bonifica volontaria - già riprogrammata per il prossimo 17 e il 18 giugno 2022 - che ha visto la pulizia di oltre 30 chilometri di fossato adiacente ad alcune strade in prossimità della nostra sede.

Grazie a questa iniziativa, nel 2021 sono stati raccolti oltre 1000 kg di rifiuti indifferenziati, la stessa quantità è mediamente prodotta da un cittadino italiano in due anni", afferma Michele. A chiudere il cerchio di questa iniziativa



Il nostro motto è prenderci cura di quello che ci è vicino per andare lontano. Il rapporto di Mutti con Parma è molto forte ed è nostro intento avere lo stesso impegno nelle comunità in cui siamo arrivati in un secondo momento

è stata un'attività di volontariato aziendale, organizzata con Legambiente Emilia-Romagna. Oltre 50 dipendenti di Mutti volontari, l'Amministratore Delegato Francesco Mutti e il sindaco di Montechiarugolo Daniele Friggeri, hanno dedicato buona parte della propria giornata lavorativa alla pulizia delle aree adiacenti ai due stabilimenti di Montechiarugolo (sede centrale e magazzino) e due zone limitrofe purtroppo soggette a frequenti abbandoni di rifiuti.

L'alleanza con WWF

Da dodici anni Mutti coltiva una intensa collaborazione con WWF Italia che ha l'obiettivo unico di andare ad agire a beneficio dell'ambiente.

Sono stati portati avanti diversi progetti volti a mitigare l'impronta idrica e di carbonio della filiera e non solo: "La prima iniziativa è stata portata avanti proprio con i conferitori che hanno messo in essere una serie di misure nelle proprie coltivazioni – racconta Laterza.

Nello stesso periodo con WWF è stata svolta un'analisi dell'impronta di carbonio negli stabilimenti di Mutti volta alla riduzione delle emissioni di CO₂ che ha portato all'introduzione di pannelli fotovoltaici nell'azienda, in continuo aumento.

L'attenzione al sociale

"Come anticipato, la natura delle nostre attività ha un forte legame con l'ambiente, al quale si aggiunge quello con i territori e le comunità in cui è inserita la nostra azienda, supportando in primis chi dà il suo meglio per uscire da una situazione di difficoltà e, per far questo, ha bisogno di un'opportunità".

Dal 2021 l'azienda ha lanciato, insieme ad Associazione Next e UNHCR, un programma di formazione gratuita e conseguente assunzione di lavoratori con ostacoli all'occupazione. Questi vengono assunti come lavoratori stagionali all'interno degli stabilimenti Mutti durante la campagna di lavorazione del pomodoro. Nel 2021 il programma, per esempio, ha visto coinvolte le categorie dei rifugiati e dei richiedenti asilo, con l'obiettivo futuro di ampliare le categorie di lavoratori coinvolti e di potere favorire il loro inserimento non solo presso gli stabilimenti aziendali, ma anche presso altre realtà. "Da tanti anni abbiamo in essere attività di donazione dei nostri prodotti al Banco Alimentare e all'Emporio Solidale di Parma – continua Michele. Le donazioni sono destinate alla popolazione locale che si trova in stato di necessità, ma non solo: non abbiamo fatto mancare il nostro supporto alle persone in Ucraina, grazie all'aiuto della Fondazione Francesca Rava che ci ha supportati nell'invio dei nostri prodotti alla popolazione vittima di guerra".

Liberamente: la formazione sulle life skills

L'avvento della "nuova normalità" post pandemia ha portato molte persone a riflettere e riponderare il senso e il valore della propria quotidianità generando dunque un vero e proprio momento di transizione in sé stessi. A supporto di questo particolare momento Mutti ha scelto di mettere a disposizione di tutti i suoi dipendenti una formazione facoltativa basata sulle 10 life skills identificate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. È percorso di formazione liberale, aperto a chiunque a tutti i dipendenti in un'ottica di inclusione, crescita e contaminazione. Si tratta di un percorso innovativo in azienda che è iniziato a maggio e durerà fino a gennaio 2021 e prevede 40 ore di formazione complessiva. Le Tematiche sono le Competenze per la Vita, come la conoscenza di sé stessi, l'empatia e la comunicazione efficace che potranno essere di supporto alle persone anche al di là della sfera professionale, soprattutto in questo momento storico.

Mutti al sud

"Il nostro motto è prenderci cura di quello che ci è vicino per andare lontano. Il rapporto di Mutti con Parma è molto forte ed è nostro intento avere lo stesso impegno nelle comunità in cui siamo arrivati in un secondo momento. In particolar modo a Oliveto Citra, in provincia di Salerno, dove abbiamo il nostro stabilimento in cui vengono trasformate le specialità tipiche del sud Italia. Qui lavorano quasi 50 dipendenti ai quali si aggiungono 300 figure stagionali nella campagna di trasformazione del pomodoro. Come a Parma, anche a Oliveto Citra abbiamo costruito un ottimo rapporto con i vari stakeholder del territorio, a partire dall'amministrazione e dalle scuole locali con i quali abbiamo un dialogo continuativo e lavoriamo insieme nella costruzione di iniziative a favore della comunità. Ne è un esempio, l'attività recente in cui alcuni nostri colleghi sono stati in una scuola superiore di Oliveto Citra per dare agli studenti consigli su come costruire un curriculum e prepararsi a un colloquio di lavoro."

a cura di Randstad

COESIONE TERRITORIALE

Ripopolamento e occupazione nel Sud Italia

Ripopolare i piccoli borghi, rilanciare l'occupazione al Sud, favorire l'economia circolare, la sostenibilità e l'inclusione. Sono questi alcuni degli ambiziosi obiettivi che si è posta Randstad anche grazie agli investimenti e alle linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Tutto questo, attraverso il Progetto Coesione che ha già trovato dei "compagni di viaggio" di riferimento sul territorio come l'Associazione South Working ed Everywhere TEW.

Il Progetto Coesione nasce nel 2021 con una prima esperienza pilota legata al borgo di Aliano, un paese con meno di 1000 abitanti (909 per la precisione) nel cuore della Basilicata.

Circondato dai famosi calanchi, cumuli di terra chiara e argillosa che hanno ispirato lo scrittore Carlo Levi nel suo periodo di confino, il borgo di Aliano ha sofferto negli ultimi anni di un incessante flusso migratorio causato dalla mancanza di opportunità di lavoro. Per provare a invertire questa tendenza comune a molte realtà del Sud Italia, nella primavera del 2021 Randstad ha aperto una prima sede di back office amministrativo delocalizzato.

Una prima esperienza per essere pionieri di un nuovo modo di "creare lavoro" in territori dove, molto spesso, sono presenti persone e competenze ma non aziende. La legittimazione e diffusione dello smart working (adottato da Randstad già nel 2017) accelerata dalla pandemia, può quindi essere una soluzione a due (e più) problemi: la people scarcity e la mancanza di opportunità di lavoro al sud che, a sua volta, causa emigrazione e spopolamento dei borghi.

Con il progetto Coesione, Randstad ha creato un esempio concreto di investimento di risorse in contesti geografici fragili mettendo quindi a terra, i principi della trasformazione digitale, della crescita sostenibile e inclusiva, della coesione sociale e territoriale che sono i punti fondamentali verso cui l'intero Paese si sta muovendo.

Questo progetto mira a coinvolgere Istituzioni, Aziende e Candidati per la progettazione di nuove modalità di lavoro. L'iniziativa si snoda attraverso tre principali linee progettuali:

- l'apertura di unità, uffici o presidi di piccole dimensioni su borghi o piccoli comuni.
- la creazione di hub aziendali destinati all'assunzione di un numero maggiore di lavoratori in cittadine localizzate nei territori individuati dal progetto;
- la possibilità per le aziende del Nord di ricercare ed assumere lavoratori in south working per contrastare la scarsità dei candidati.

Oltre 600 persone, in un solo mese dal lancio dell'iniziativa, si sono già candidate per offrire la propria professionalità come "south worker". Un'opportunità resa possibile anche grazie alla collaborazione tra Randstad e South Working, un'intesa che continuerà anche nella partecipazione al Bando Borghi del Ministero della Cultura per promuovere progetti per la rigenerazione, valorizzazione e gestione del patrimonio culturale dei piccoli centri italiani, favorendone il rilancio sociale ed economico.

South Working® – Lavorare dal Sud nasce a marzo 2020 con l'obiettivo di colmare il divario economico, sociale e territoriale tra Nord e Sud, tra aree industrializzate e marginalizzate del Paese, attraverso un processo di riattivazione dei territori tradizionalmente periferici



Photo by Giulia Gasperini



Maria Anastasia Chieruzzi

PARCO PORTO DI MARE

*Il nostro contributo
“con le mani nella terra”*

In Sky crediamo da sempre nell'impatto positivo che le nostre attività possono avere sulle comunità che ci ospitano e sui territori in cui operiamo. Siamo convinti che un business migliore contribuisca a creare un futuro migliore. Per questo ci impegniamo a lavorare in modo responsabile, con l'ambizione di raggiungere i più elevati standard di sostenibilità, e usiamo la nostra voce per ispirare le persone a fare la differenza, contribuendo a promuovere il cambiamento.

Si tratta di una responsabilità che va oltre il business, e che ci spinge ad essere in prima linea nell'affrontare le problematiche del nostro Pianeta.

Nel 2006 siamo stati la prima media company al mondo a diventare *carbon neutral* e dal 2017 ci siamo impegnati nella salvaguardia degli oceani con la campagna Sky Ocean Rescue, diventando testimoni del problema della plastica nei nostri mari. Oggi con la campagna Sky Zero, lanciata nel 2020 per sostenere e promuovere il contrasto all'emergenza climatica, ci stiamo spingendo oltre, riducendo entro il 2030 di almeno il 50% le emissioni generate su tutta la nostra linea di business, piantando alberi, mangrovie e altre specie vegetali marine per compensare il resto delle emissioni che per ora non si è in grado di eliminare, dando l'esempio e ponendoci obiettivi ambiziosi per promuovere il cambiamento.



Oggi più che mai la salvaguardia dell'ambiente e la valorizzazione del territorio richiedono il contributo di tutti. Per questo lavoriamo sempre per dar vita a progetti in grado di generare valore sociale e un impatto positivo.

Grazie a collaborazioni con diverse organizzazioni no profit locali, ci impegniamo a dare il nostro contributo lavorando al loro fianco, aiutandole nello svolgimento di attività pratiche e partecipando attivamente alla vita delle comunità.

Proprio attraverso il progetto di volontariato aziendale Sky Cares, che offre alle persone Sky l'opportunità di impegnarsi nel sociale, vogliamo dare un contributo concreto alle comunità del territorio.

Non appena è stato possibile riprendere le attività in presenza, si è svolta la nostra prima grande attività di volontariato aziendale legata alla salvaguardia dell'ambiente e alla riduzione delle emissioni di CO₂, in collaborazione con AzzerCO₂, per ripopolare di alberi Parco Porto di Mare e Casa Chiaravalle a Milano.

Nell'ambito di Mosaico Verde, la campagna nazionale ideata e promossa da AzzerCO₂ e Legambiente, con il patrocinio delle più importanti Istituzioni e Associazioni nazionali, abbiamo realizzato un progetto di forestazione per 1000 alberi in prossimità della nostra sede milanese.

Protagonisti dell'attività 100 persone di Sky che si sono occupate personalmente della messa a dimora delle prime piante.

L'iniziativa è parte del progetto «ForestaMi» e vuole dare un contributo alla riqualificazione di due zone della città,

La tutela dell'ambiente non è il solo pillar su cui poggia la strategia di sostenibilità di Sky. Il gruppo Sky si è infatti recentemente impegnato a contrastare il divario digitale e a sviluppare le competenze digitali di 250 mila persone attraverso lo stanziamento di un fondo da 10 milioni di sterline contro l'esclusione digitale.



Il programma 'Sky Up' si prefigge l'obiettivo ambizioso di migliorare le competenze degli emarginati digitali con difficoltà di accesso a tecnologia, connessione Internet e formazione. Perché da sempre crediamo in un mondo migliore e il nostro impegno continua.



già al centro delle attività di intervento di Italia Nostra e il suo Centro Forestazione Urbana: parco Porto di Mare, a Rogoredo, e Casa Chiaravalle, la più grande area in Lombardia requisita alla criminalità organizzata.

Partecipare attivamente a iniziative come questa, nel rispetto dei criteri di biodiversità e tutela del paesaggio, ci permette di essere parte attiva del cambiamento e di accrescere la consapevolezza delle nostre persone su questi temi.

Lo percepiamo nelle parole dei colleghi Sky che si sono messi a disposizione con le mani nella terra: "Credo che iniziative come questa siano la strada giusta per far sì che il cambiamento, che tutti desideriamo per le nostre città, avvenga e parta proprio dai piccoli gesti di tante persone". Sull'onda anche dell'entusiasmo generato dall'attività di piantumazione, abbiamo rinnovato il nostro impegno, nei confronti di quello che oramai possiamo considerare il nostro "giardino", anche in occasione dell'Earth Day 2022 con una ulteriore attività di volontariato: "Clean Up Parco Porto di Mare".

Si tratta di un'iniziativa, in collaborazione con Italia Nostra, per sensibilizzare le persone sui temi ambientali, in particolare sulla tutela delle aree verdi della città di Milano. Per questo ci siamo impegnati nella pulizia di parte del parco Porto di Mare che sarà destinata alla realizzazione di una pista ciclabile.

La tutela dell'ambiente non è il solo pillar su cui poggia la strategia di sostenibilità di Sky. Il gruppo Sky si è infatti recentemente impegnato a contrastare il divario digitale

e a sviluppare le competenze digitali di 250 mila persone attraverso lo stanziamento di un fondo da 10 milioni di sterline contro l'esclusione digitale.

Il programma 'Sky Up' si prefigge l'obiettivo ambizioso di migliorare le competenze degli emarginati digitali con difficoltà di accesso a tecnologia, connessione Internet e formazione. Perché da sempre crediamo in un mondo migliore e il nostro impegno continua.



Maria Anastasia Chieruzzi

1989, She/her, #lookingforward, mi ripeto sempre.

Umbra dal cuore verde e dall'anima digital.

Sky Responsible Business

a cura della Redazione

CITTÀ INCLUSIVE E SERVIZI ALLA PERSONA

L'esperienza di Sodexo Italia

Creare città inclusive, sostenibili e accessibili è uno dei temi sui quali nei tempi più recenti si stanno concentrando gli sforzi delle amministrazioni pubbliche e dei privati, perché in questo campo si giocherà buona parte dello sviluppo della società nel prossimo futuro. Il dato demografico è infatti assodato: la metà della popolazione mondiale abita in aree urbane e nel caso dell'Europa la percentuale sale addirittura oltre il 75%. Perché le città siano davvero inclusive e sostenibili non basta però offrire soltanto uno spazio fisico e abitativo dove accogliere la popolazione, ma è anche necessario prevedere uguali condizioni di vita che si traducono, concretamente, in servizi accessibili a tutti.

È questo un tema che impegna anche aziende come Sodexo che, presente in Italia sin dal 1974, offre quotidianamente servizi di ristorazione collettiva, pulizia, facility management, servizi alberghieri e servizi educativi, come spiega Franco Bruschi, Direttore del Segmento Schools, Health & Care dell'azienda.

“Fin dalla nostra fondazione offrire servizi adeguati alle esigenze delle amministrazioni e organizzazioni pubbliche nostre clienti è stato il nostro principale focus. Oggi l'attenzione punta sempre di più a come ideare, strutturare e proporre servizi in grado di rispondere in maniera efficace alle emergenti necessità dei cittadini. Parliamo di un'evoluzione naturale, che richiede uno sguardo ai cambiamenti sociali, alle necessità e ai bisogni quotidiani delle persone e una conoscenza approfondita di come questi cambiano a seconda delle diverse fasi della vita”.

.....
Franco Bruschi Direttore Segmento Schools Health & Care

L'attenzione alle nuove generazioni

Buona parte del tempo i bambini lo trascorrono a scuola. A partire dai nidi d'infanzia, la progettazione dei servizi secondo Sodexo deve essere in grado di recepire tutte le specificità del contesto culturale di riferimento. La proposta pedagogica, in questo modo, è sempre allineata al territorio e facilita processi di integrazione e inclusione. Allo stesso tempo, dall'esperienza Sodexo emerge anche l'importanza di costruire una rete di servizi a sostegno delle famiglie orientati alla prevenzione di possibili disagi.

Nelle scuole anche il servizio di refezione è da considerare come un'occasione di grande inclusività sociale. Il pasto a scuola è infatti uno strumento democratico, perché consente a tutti di accedere a un'alimentazione sana, equilibrata e che rispetta nel contempo le diversità. Basti pensare, in questo senso, agli esempi delle diete speciali ed etico-religiose. I rapidi mutamenti della società stanno trasformando il mondo del lavoro e questo impone anche alle università di ampliare la propria offerta ben oltre l'istruzione accademica,

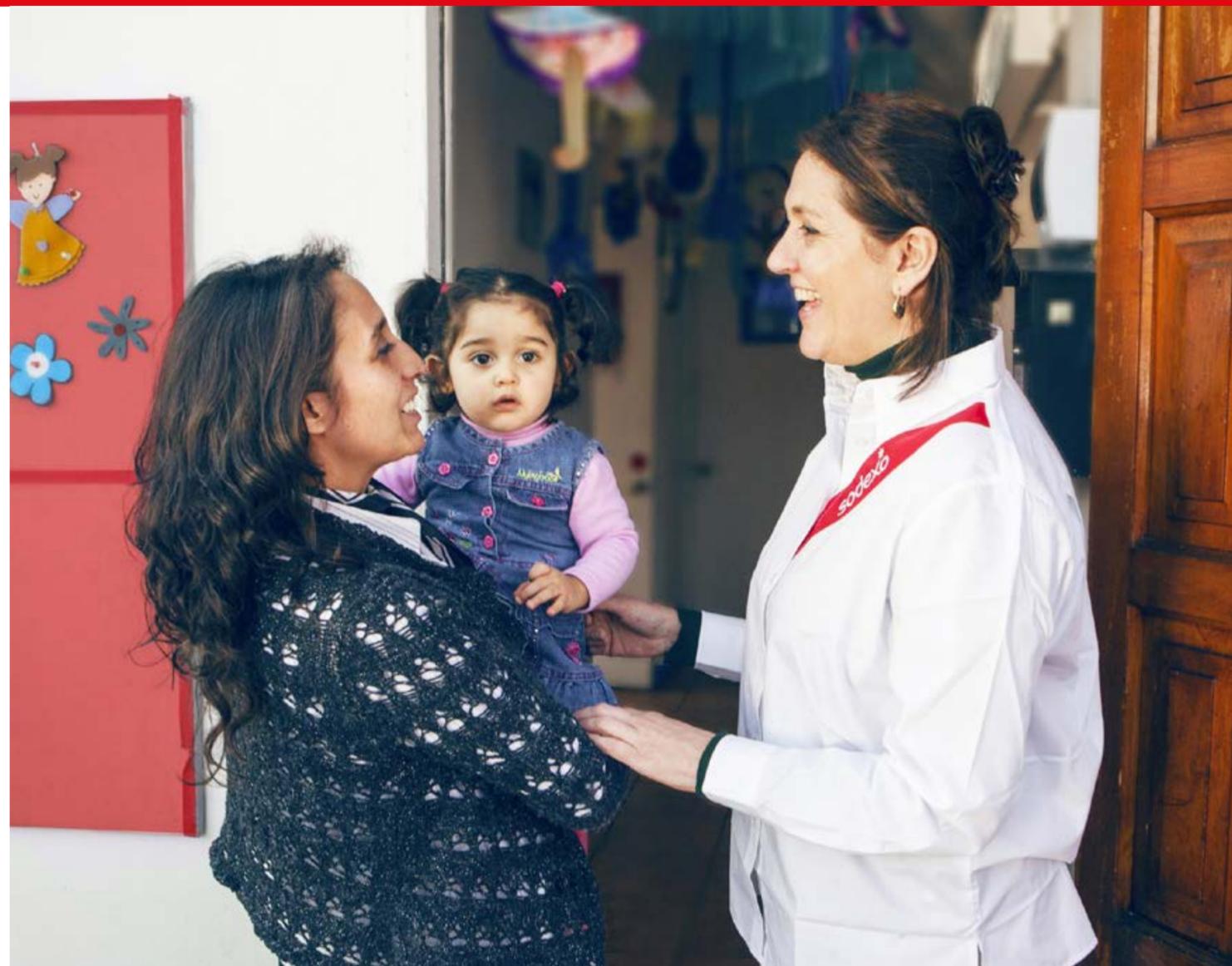
così da preparare adeguatamente gli studenti al futuro che li aspetta. Secondo l'azienda, che offre servizi a questa fascia di età in più di 700 università e college nel mondo, per aiutare il passaggio alla vita universitaria è necessario accompagnare gli studenti nella loro crescita personale, preparandoli ad affrontare con successo il mondo del lavoro dopo la laurea. Con questo obiettivo, a livello internazionale, Sodexo ha sviluppato l'app "Student Living", pensata per semplificare il passaggio alla vita universitaria, in particolare quando è lontana da casa. L'app offre infatti agli studenti l'accesso a informazioni sanitarie e sulla possibilità di effettuare prenotazioni, oltre a comunicazioni utili sulle comunità di riferimento, gli eventi, le possibilità di alloggio.

Le evoluzioni nel mondo sanitario e assistenziale

Nel corso della vita la gestione del tempo cambia poi radicalmente. Così anche quello sanitario e dei servizi agli anziani sono due ambiti nei quali l'azienda è impegnata a garantire servizi accessibili e inclusivi, come ricorda Franco Bruschi: "Rispondere alle sfide della sanità e dell'invecchiamento demografico è possibile attraverso la progettazio-

ne di servizi che tengano conto delle attuali esigenze degli utenti e delle loro famiglie. Oltre a garantire una degenza confortevole attraverso servizi che vanno dalla corretta nutrizione all'assistenza alla persona, possiamo affermare che in questo periodo storico vi sia una ingente e costante domanda di servizi specializzati. Per noi la risposta sta nel ripensamento della Sanità come Ecosistema Sanitario Integrato, ovvero un insieme che dialoga con l'esterno e interagisce con altri sistemi, in un rapporto dinamico e aperto”.

Un esempio di questo nuovo paradigma, in ambito senior, è la partnership di Sodexo con Domitys, realtà abitativa dedicata ai pensionati o coppie di anziani che cercano una soluzione indipendente. La struttura, presente in Italia a Bergamo, conta 124 appartamenti in cui è possibile usufruire di servizi integrati e attività quotidiane, mettendo a disposizione degli abitanti un ambiente sicuro che facilita la vita quotidiana e benessere attraverso aree per il relax e per la socialità. A questo si aggiungono anche iniziative realizzate in collaborazione con scuole, asili e associazioni per favorire momenti di socializzazione tra i residenti provenienti da ogni parte d'Italia e le comunità cittadine.



Gli avvenimenti degli ultimi mesi, e non penso solo alla guerra in Ucraina, ci hanno messo di fronte alla radicale trasformazione del mondo dell'energia, nel quale il singolo cittadino sta ormai assumendo un ruolo sempre più da protagonista, capace di orientare le proprie scelte verso soluzioni più vicine alle sue reali esigenze. In questo mutato scenario, l'energia - da **semplice commodity** di cui nessuno si è mai davvero preoccupato - diventa un **bene essenziale** per la nostra sicurezza, un bene prezioso che ci riguarda tutti e a cui è necessario prestare attenzione.

Umberto Quiese

CITTÀ INCLUSIVE

L'energia diventa condivisa



Umberto Quiese

1984, di origine pugliese ma milanese di adozione, ingegnere gestionale applicata al settore energetico. Dal 2008 sono entrato in Sorgenia e da qualche mese sono Head of Sales Planning, Operations & Innovation che mi consente di contribuire ancora più attivamente alla transizione energetica del nostro Paese.

L'energia costituirà in modo sempre crescente un tassello fondamentale per rendere la città ancora più inclusiva, perché è un bene che possiamo già condividere con la nostra famiglia, con le persone a noi care, con la nostra community. Anche con chi è situazione di fragilità economica. Tutto questo è oggi possibile grazie alle Comunità Energetiche Rinnovabili (REC o CER), un modo innovativo e sostenibile di produrre energia localmente e di condividerla.

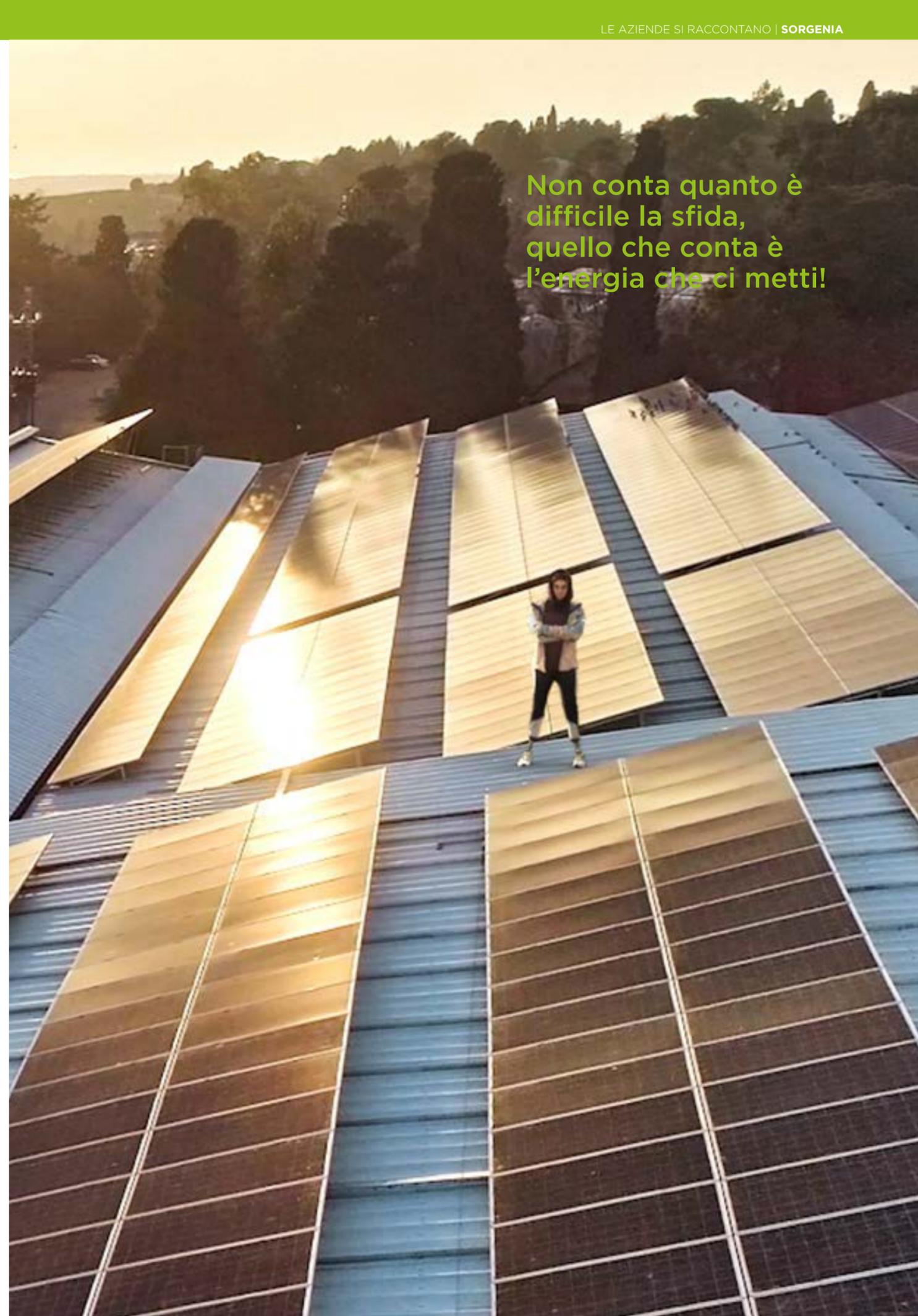
Cosa significa esattamente? A partire dal tetto della nostra abitazione, attraverso l'installazione di un impianto fotovoltaico, possiamo dar vita a una comunità nella quale l'energia verde prodotta può essere messa in condivisione con chi ha aderito al progetto senza gravare sulla rete nazionale, rendendo possibile la produzione diffusa attraverso un modello sostenibile, capace di abbattere i costi di trasporto e le dispersioni.

Siamo di fronte a un paradigma in cui la sostenibilità, di cui per fortuna sempre più si parla, non è solo ambientale ma anche sociale, perché le REC consentono di fornire gratuitamente energia verde alle famiglie più fragili, combattendo in tal modo la povertà energetica.

L'inclusione passa attraverso la capacità di essere vicini a chi è in difficoltà, fornendo un bene primario a costo zero. L'inclusione passa attraverso la possibilità di rendere più vivibili le nostre città, producendo energia pulita. L'inclusione passa attraverso la possibilità di rendere indipendente il nostro Paese dall'importazione di gas straniero, evitando così costi esorbitanti per i cittadini.

Tutto questo è garantito dalle Comunità Energetiche Rinnovabili, il nostro futuro energetico.

Non conta quanto è difficile la sfida, quello che conta è l'energia che ci metti!



by Editorial staff

HOW A DIVERSE CITY INCREASED MY THOUGHT ON DIVERSITY

How a diverse environment helped expand the perspective of someone with no diversity in their background

I grew up in the countryside, about 30 miles outside of London. I was from an upper-middle class family, went to private school and then to a university, where a large proportion (approximately 35-40%) of my fellow undergraduates also went to private school, and (in my college) almost half the undergraduates were Christians like me. My exposure to diversity was learning about the other world religions as well as Christianity in my O-level studies aged 14-15 years. There were very few people who were not white at my schools or university, and if there were people with different sexual orientations to me as a heterosexual, I was not aware of it.

Two years after graduating, I moved to London. There are probably several reasons my eyes have been opened to diversity and its benefits as I have got older, but I am sure that working in and (for 8 years) living in London is one of main reasons.

London has always been diverse to varying degrees, but I think the 1990s (the period when I was living there) in particular saw an increase in diversity in many ways. Architecture, food, and culture all became more diverse. Skyscrapers rose up, living alongside historic buildings; restaurants with international cuisine of every kind became available; the arts scene grew – whether it be art, cinemas or music venues. And diversity begets diversity. These options led more people to be attracted to what London had to offer.

With economic growth, more employment became available and with the open borders individuals from diverse backgrounds were attracted by the jobs but also the diversity of lifestyle that was available. Even London's three different elected mayors since 2000 have been diverse: Ken Livingstone, a life-long left-wing politician; Boris Johnson, a right-wing journalist-turned-politician who went to Eton (and is now the Prime Minister); and Sadiq Khan, a Sunni Muslim whose parents migrated to London from Pakistan two years before he was born.

The only way that London has become less diverse in the last

50 years is probably with respect to industry and the economy, with a lot more 'white collar' service jobs (financial services, lawyers, professional services) and less industry and commerce (the London Docklands is now a financial services hub). However, even this has led to more diversity.

Where I worked was more diverse than it had been before. From the mid-1990s, I worked for an American energy company, and the London office had employees from about 20 different European countries and many more from across the world; then I worked for Standard Chartered, a global bank with a large footprint in Asia, Africa, and the Middle East – and correspondingly a number of people from those areas in their global headquarters. Diversity at this time came naturally; there was no specific diversity initiative or target, but the companies I worked for sought people with diverse ideas or who had a diverse footprint – and having people from diverse backgrounds was the result.

Diversity is good for any number of reasons. But people sometimes need a catalyst to help them to understand that. I do not know if it was the only catalyst, but living and working in London was definitely an important catalyst for me in better understanding the benefits of diversity.



Photo by Joao Barbosa

These individuals were attracted to the jobs but also to what London had to offer – a global city where everyone could find their place.

London is a global city, but how did that impact me? After my un-diverse background, I was living in the centre of this diverse world. I lived in Soho for a few years, an eclectic area in the centre of London. In this small area, people from all backgrounds find something that suits their tastes. I lived five blocks from Old Compton Street, the centre of London's LGBT community. Everywhere I went, there were people who looked, sounded, or dressed differently from me. That made me more aware. My workplace was more diverse, and I came to realise that diversity of background led to diversity of thought and, when this was acted upon, it yielded benefits. When I started managing a team, we all did a behavioural questionnaire to identify our strengths and weaknesses and I saw the grid for the whole team. I started looking to recruit colleagues whose characteristics complemented the rest of the team, rather than mirroring it, to create a team with a range of behaviours, with strengths across all areas, rather than recruiting people who thought and acted like me. Since I joined State Street, I have continued with that approach, at

an organisation which is committed to Inclusion, Diversity, and Equity; this is demonstrated by its culture and specific actions – including a global strategy that specifically aims to address racism and inequality.

Diversity is good for any number of reasons. But people sometimes need a catalyst to help them to understand that. I do not know if it was the only catalyst, but living and working in London was definitely an important catalyst for me in better understanding the benefits of diversity.



Adam Tyrrell

Senior Vice President
CEO, State Street Trustees Ltd

a cura di Synergie Italia

IL DISABILITY MANAGER PER UNA CITTÀ INCLUSIVA

Intervista a Franco Lepore

Quando si parla di disabilità e città, il tema principale è quello dell'accessibilità urbana, ma non si tratta solo di questo: una città inclusiva per le persone con disabilità necessita di azioni che garantiscano loro il diritto di essere cittadini attivi.

È per questo che abbiamo scelto di intervistare l'Avv. Franco Lepore, Disability Manager certificato, Presidente dell'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti (UICI) del Piemonte, socio fondatore della Fe.D.Man (Federazione Disability Manager), che ha prestato servizio per il Comune di Torino come Disability Manager da Giugno 2019 a Giugno 2021. Il suo contributo ci permette di capire il valore e la necessità della figura del Disability Manager in ambito comunale, con l'obiettivo di un reale cambiamento culturale verso una cittadinanza inclusiva.

Emerge la necessità in ambito comunale di figure come il Disability Manager, che abbiano competenze specifiche e che possano collaborare con gli enti e le istituzioni del territorio, con l'obiettivo di promuovere una città che sia aperta, viva, inclusiva.

Grazie mille Avvocato Lepore per aver dato la sua disponibilità ad essere intervistato; secondo la sua esperienza maturata in Comune, quali sono le azioni che una città deve mettere in pratica per potersi definire inclusiva?

Prima di tutto ricordo che l'inclusione delle persone con disabilità si attua attraverso la collaborazione tra Istituzioni, Associazioni e cittadini. Pertanto anche i Comuni devono fare la loro parte. Una città, per considerarsi veramente accessibile e inclusiva, deve avere: edifici pubblici o aperti al pubblico, spazi urbani, privi di barriere architettoniche o sensoriali; un sistema di trasporto pubblico (mezzi e infrastrutture) pienamente accessibile e fruibile; un'offerta di proposte e programmi con itinerari accessibili; personale opportunamente formato e preparato a rispondere ai vari tipi di esigenze. Ovviamente queste azioni, per essere veramente incisive, devono essere coordinate tra loro.

Ci sono alcuni aspetti e/o attività che sono considerate prioritarie nelle pubbliche amministrazioni?

Le politiche sulla disabilità, essendo trasversali rispetto a tutte le sfere della vita quotidiana, devono essere promosse da tutte le articolazioni delle Amministrazioni Comunali. Inoltre la disabilità è un tema specifico e molto delicato, pertanto è quanto mai opportuno affidarsi a figure esperte e competenti come il Disability Manager. Infine occorre impegnare risorse adeguate al fine di eliminare le barriere architettoniche e sensoriali, nonché per migliorare l'accessibilità e l'inclusione delle Città. Ricordo che le politiche sulla disabilità non portano giovamento solo alle persone con disabilità, ma in generale a tutta la cittadinanza, con un conseguente miglioramento della società.

Ci vuole parlare di un'azione che è stata messa in atto dal comune e che si è rivelata importante ed efficace?

Nel corso del mio mandato ho intrapreso diverse azioni per promuovere l'inclusione delle persone con disabilità. Ci sono però due iniziative di cui vado particolarmente orgoglioso.



Photo by _ Massimiliano Morosinotto

In tema di mobilità, nel gennaio 2020 ho contribuito a far approvare dalla Giunta Comunale una deliberazione che consente alle persone con disabilità, titolari del contrassegno di parcheggio per disabili, di parcheggiare gratuitamente in tutte le aree di sosta a pagamento della città delimitate dalle strisce blu. Successivamente questo provvedimento, anche a seguito dell'aggiornamento della normativa vigente, è stato esteso a molte altre Città italiane. In tema di attività di sensibilizzazione, nel 2021 ho organizzato un percorso formativo per i dipendenti comunali. L'obiettivo è stato quello di fornire ai dipendenti che interagiscono maggiormente con i cittadini le nozioni di base sulle varie esigenze delle persone con disabilità. Inoltre si è voluto fornire ai dirigenti indicazioni specifiche su come valorizzare le capacità residue dei lavoratori con disabilità per una loro piena inclusione lavorativa. Il percorso formativo, che ha visto la partecipazione di oltre 200 dipendenti, ha permesso di accrescere l'attenzione e la sensibilità che la Città deve riservare ai cittadini con disabilità.

Si tratta di una testimonianza preziosa che dimostra quanto si può e si deve fare per far sì che ognuno* possa essere

un* cittadino*. Emerge dunque la necessità in ambito comunale di figure come il Disability Manager, che abbiano competenze specifiche e che possano collaborare con gli enti e le istituzioni del territorio, con l'obiettivo di promuovere una città che sia aperta, viva, inclusiva.

Franco Lepore

Avvocato, Disability Manager certificato,
Presidente UICI Piemonte
(Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti)
socio fondatore della Fe.D.Man
(Federazione Disability Manager)



MILANO, LA MIA CITTÀ

Vivo in città, a Milano, da sempre e nella dimensione cittadina mi sono sempre trovata a mio agio: trasporti funzionanti, grande offerta commerciale e di intrattenimento, cultura etc.

Anche se il comune di Milano negli ultimi decenni ha ridotto il numero di abitanti (troppo caro prendere casa in città), lo spostamento delle persone dalle zone rurali alle aree urbane è un fenomeno inarrestabile da parecchi secoli, e in accelerazione. Attualmente circa 3,5 miliardi di persone vivono in città e si arriverà a cinque miliardi nel 2030. Con questi numeri non stupisce che tra i 17 Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU per il 2030 ce ne sia uno proprio dedicato a "Città e comunità sostenibili" (il n° 11). In questo articolo anziché scrivere del macro, dei grandi sviluppi urbani e delle migrazioni da campagna a città voglio raccontare del micro, di una città che per poter sopravvivere verrà spostata e ricostruita da zero secondo le più avanzate tecniche di progettazione e pianificazione inclusiva e sostenibile.

Un modello per le tante città che dovranno adattarsi per convivere con il riscaldamento globale e/o modificarsi per la pressione demografica.

Per condividere la storia di Kiruna, cittadina di circa 18.000 abitanti nel cuore della Lapponia svedese, prendo spunto dal libro di Fabio Deotto "L'altro mondo" (ed. Bompiani) che, ovviamente, consiglio a chi vuole approfondire gli effetti del cambiamento climatico negli insediamenti umani ai quattro angoli del mondo.

Kiruna si trova a 150 chilometri a nord del Circolo Polare Artico e deve la sua nascita (nel 1900) e fortuna ad una delle più grandi miniere di ferro del mondo, controllata dalla compagnia mineraria LKAB, dal 1950 totalmente controllata dallo Stato svedese.

Una storia di creazione di lavoro, sviluppo e ricchezza generato e alimentato da un'attività produttiva sicuramente a grande impatto ambientale.

La trasformazione a cui è chiamata Kiruna è infatti legata agli impatti della madre-miniera sulla città da lei stessa generata: da un lato le gallerie sotterranee hanno iniziato negli ultimi anni a creare problemi di stabilità al terreno di alcuni quartieri, dall'altro per continuare a produrre nuovo ferro dal bacino della miniera è necessario esplorare un'area più ampia, sempre più vicino alla città.

Per salvare città e miniera- legate da un rapporto di reciproca necessità - si è deciso, con il consenso degli abitanti, di spostare l'intera città 3 chilometri più a est, trasformandola in un esempio di città sostenibile e futuribile.

La nuova Kiruna sarà una vera "smart city" che continuerà a "sfruttare" la simbiosi città-miniera a beneficio degli abitanti e riducendo l'impatto ambientale.

Come? I nuovi edifici saranno costruiti con materiali ecosostenibili e progettati pensando all'intero "ciclo di vita": cioè in modo da poter essere facilmente smontati (e spostati!) e i materiali riutilizzati.

Il calore di scarto della miniera sarà usato per il teleriscaldamento e per realizzare serre che consentiranno una produzione agricola di frutta e ortaggi anche a questa latitudine. L'esempio di Kiruna vuole essere l'antidoto all'immobilismo di chi dice che progettare e costruire in modo sostenibile e lungimirante è troppo difficile, costoso etc.

Certo le soluzioni trovate là (e finanziate dalla miniera) non potranno essere replicate dappertutto ma il messaggio è che se è possibile realizzare una città sostenibile al Circolo Polare Artico si può fare ovunque.

La mia Milano non è in pericolo come altre città italiane (una a caso, Venezia...) ma certo anch'essa dovrà adattarsi in fretta all'innalzamento delle temperature cercando di mitigarne gli effetti sulla salute e il benessere delle persone che ci vivono e lavorano.

Come farà? Farò in tempo a vedere il centro storico finalmente senza auto trasformato in un'enorme area pedonale alberata? Lo spero tanto.



Valeria Colombo

1978, laurea in scienze politiche, esperta di sostenibilità e ESG.

SMART CITIES

Il mondo è sempre più urbanizzato. Oggi più della metà della popolazione globale vive in città, ma secondo le stime, raggiungerà il 70% entro il 2050. Con le grandi sfide organizzative e umane che questo comporta.

Riflettendo sul tema dell'inclusione in un'ottica cittadina, per conoscenza professionale, è stata immediata l'associazione tra la situazione del sud est del mondo e il nostro Paese. Un'urbanizzazione estrema, velocissima, poco controllata se non in anni recenti e potenzialmente esplosiva, da una parte.

Lo sviluppo di sacche di povertà, altrettanto pericolose, all'interno di strutture urbane generalmente antiche, spesso incapaci di costruire o innovare un tessuto connettivo di infrastrutture e supporto sociale dall'altra.

Gli Stati ASEAN cioè l'unione di 10 nazioni dell'oriente estremo (di cui mi sono occupata prevalentemente fino a tutto il 2021 in qualità di segretario generale di Italia-ASEAN), hanno conosciuto una crescita urbana impressionante che negli ultimi anni ha risentito pesantemente dell'impatto del cambiamento climatico.

Con il susseguirsi di eventi meteorologici estremi, la già intensa migrazione dalle campagne, è andata aumentando, portandosi dietro questioni da risolvere prima di tutto in termini organizzativi.

La tecnologia è venuta in aiuto, tanto che questa zona del mondo è tra le prime nell'uso degli strumenti digitali per lo sviluppo sostenibile.

Ma nella diffusione di queste pratiche di gestione, segnalate come benefiche per i cittadini, in realtà resta molto sfocata la linea tra l'utilizzo dei dati per iniziative di implementazione locale e quello per il controllo e la sorveglianza. Si rimarca il persistere di questioni di disuguaglianza e separazione (anche proprio di zone residenziali diverse) tra chi ha condizioni di vita al limite della sopravvivenza e chi può godere di grande ricchezza.

In Italia, se il tema delle *smart cities* non è paragonabile per penetrazione, diffusione o gestione dei numeri, è invece simile l'accrescersi delle disparità tra la popolazione entro i confini delle stesse città. I centri urbani diventano sempre più spesso luoghi di abbandono, sono certo attrattivi per chi cerca condizioni di vita migliore, ma conoscono per questo anche un aumento dello scollamento tra classi sociali e culturali, tra chi ha accesso o meno alle risorse educative ed economiche.

Crescono così polarizzazione, disuguaglianze, chiusure ed esclusione. Una situazione che è andata peggiorando in questi due anni, ma che in realtà vede da tempo convivere e alimentarsi vicendevole di povertà economica ed educativa.

Chi può usufruire di una formazione di qualità, raggiunge

livelli di istruzione più alti e quindi un'occupabilità migliore. Chi proviene da famiglie meno scolarizzate resta facilmente senza un titolo di studio e rischia di perpetrare la sua situazione di disagio.

Vale certo in tutto il Paese, ma è più evidente nei centri urbani, idealmente, rappresentativi di maggiori opportunità e condizioni.

In questa situazione le amministrazioni locali, che dovrebbero rappresentare la prima linea di intervento nell'invertire il trend, mostrano gravi difficoltà.

Basti pensare a come per quanto si sia parlato dei limiti della DAD sull'apprendimento, poco si sia riuscito a fare a contrasto dell'analfabetismo di ritorno o dell'abbandono scolastico.

E quanto tanta della tenuta sociale (indebolita anche da una scuola dell'obbligo in molti casi carente) sia ricaduta e sia al momento retta dal terzo settore.

Esempi come Il Cielo Itinerante - di cui già si parla proprio in questo numero - che da due anni crea opportunità per ragazzi e bambini di avvicinare le materie STEM, ma anche gli oratori, le associazioni che affiancano gli studenti nel dopo scuola o permettono un accesso allo sport, intervengono laddove è chiara la *fatica* del settore pubblico.

Le città italiane vivono una crisi profonda non troppo diversamente, quindi, da quello che succede nel sud est asiatico. Cambiano i fattori certo, cambiano le metriche.

E proprio per questo allora fa impressione pensare che, in tema di inclusione, stiamo registrando situazioni simili a quelle di Paesi oggi considerati "in via di sviluppo".



Alessia Mosca,

1975, PhD

board member (Crédit Agricole),
professoressa aggiunta (Sciences Po) e
vice presidente (Il Cielo Itinerante),
promotrice legge Golfo-Mosca.

NOI E LE CITTÀ INCLUSIVE

L'Agenda 2030 di ONU per lo sviluppo sostenibile

Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili

Inclusione s. f. [dal lat. inclusio -onis]. – L'atto, il fatto di includere, cioè di inserire, di comprendere in una serie, in un tutto (spesso contrapp. a esclusione) (Treccani)

Includere – rispondere alle necessità degli altri con soluzioni adeguate (Anonimo)

Ho il privilegio di chiamare “mie” quattro città in cui ho vissuto lungo i miei oltre cinquantacinque anni di vita. In Croazia, negli Stati Uniti, in Italia, in Spagna.

E poi, c'è qualche città importante in cui ho passato molto tempo ma che sento meno “mia”. A volte mi soffermo e penso, “perché?”. Perché alcune sì e altre no?

Sono cresciuto nel frattempo e sono cambiate anche le mie aspettative. Quello che una volta rispondeva alla mia necessità di “lasciarmi stare e lasciarmi vivere” oggi si traduce nella richiesta di “farmi vivere quello che sono”.

E che cosa sono? Che cosa vedo quando la mattina mi guardo allo specchio?

Sono una persona nata in un Paese lontano che ha attraversato a piedi migliaia di chilometri.

Sono una persona in sedia a rotelle che non riesce a completare il suo percorso lungo i marciapiedi urbani perché chi non pensa parcheggia la sua automobile a ridosso del muro degli edifici. E io non ci passo.

Ma nemmeno io, papà o mamma con il seggiolino non ci passo.

Sono una maestra e porto in metropolitana il mio gruppo di alunni sullo spettro a per vedere una mostra in un museo.

Sono una donna lesbica e voglio tenere per meno la mia compagna anche nelle strade più trafficate della città.

Sono un uomo transgender e voglio rinnovare il documento di identità negli uffici di anagrafe della mia città.

Sono una persona che si reca al lavoro ogni giorno in bici e incontro mille ostacoli.

Che cosa fa la mia città per me?

Crea piste ciclabili. Sensibilizza gli operatori del Comune sulla identità di genere. Dipinge una stazione della metropolitana in colori arcobaleno. Perché essere visti vuol dire esistere. Perché avere un nome vuol dire esistere.

La mia città innova, attrae i talenti che esigono e promuovono l'inclusione, crea il quadro normativo che favorisce lo sviluppo della cultura inclusiva.

La città si fa sentire, dopo aver ascoltato. La città può fare tanto, ma non può fare tutto.

C'è bisogno di noi. Di noi tutte e tutti e di chi tra noi non si trovasse in queste due parole. C'è bisogno che noi diamo l'esempio con il nostro comportamento quotidiano, con il

linguaggio che usiamo anche nei confronti di chi non conosciamo.

C'è bisogno che pensiamo ogni giorno al quadro più grande, al benessere di tutte le persone che vivono e che visitano la nostra città.

Prima di pensare che la mia città sia creata attorno a me, devo pensare che la mia città sia creata attorno a tutte noi persone che ci vivono e che vengono a visitarla.

Voglio vivere in una città dalla quale non devo emigrare perché mi identifico in quello che gli altri definiscono come le “diversità” che rappresentano le minoranze numeriche e spesso culturali.

Voglio vivere in una città che sento mia, che pensa alle mie necessità.

Vivo a Milano. Ogni mattina mi sveglio e mi guardo allo specchio. Esco e non penso solo a quello che la città fa per me ma a quello che io posso fare per la mia città.

Perché ogni tanto mi soffermo e penso “perché alcune città in cui ho vissuto le sento mie e altre no?”

Perché la città in cui vivo ora mi permette di fare la differenza. Mi permette di renderla più inclusiva. Mi permette di sentirmi parte di un qualcosa più grande di me, di un cerchio in cui tutte e tutti noi ci troviamo al centro. Anche noi che non ci ritroviamo in queste due parole.

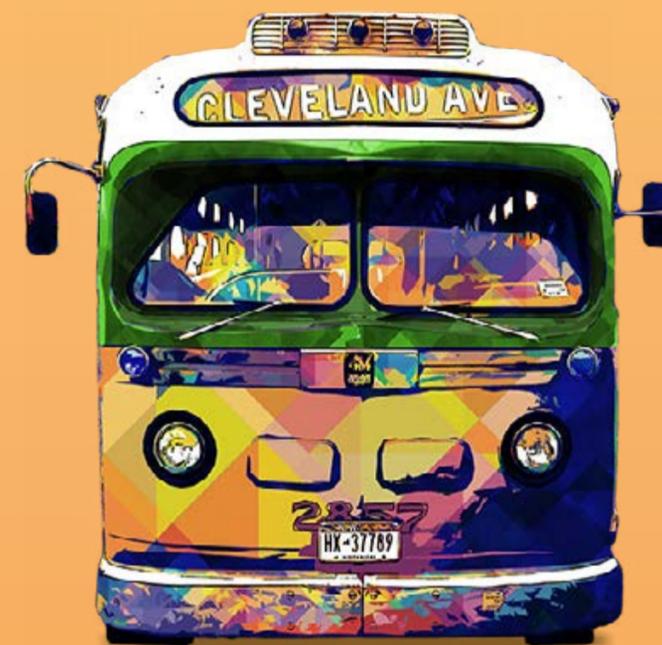


Igor Šuran

1966, laurea in economia e commercio, direttore esecutivo di Parks - Liberi e Uguali

PARKS
liberi e uguali

**LGBT+
DIVERSITY
INDEX 2022**
6ª edizione



L'inclusione è un viaggio

Il Parks LGBT+ Diversity Index è il primo strumento in Italia di benchmarking su politiche e pratiche aziendali attuate per i dipendenti LGBT+ (Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender).

Attraverso un **questionario** l'indice valuta, valorizza e premia le attività aziendali mirate alla creazione di un ambiente lavorativo rispettoso delle diversità legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

In questa edizione sarà possibile candidare la propria azienda anche per: miglior network LGBT+, migliore alleato e migliore role model.

Partecipa al Parks LGBT+ Diversity Index 2022

inviando una mail a:

✉ index@parksdiversity.eu

In collaborazione con



LE PAROLE DI QUESTO NUMERO

La città dei 15/20 minuti

Con uno scarto di poche centinaia di secondi a seconda del posto nel mondo a cui facciamo riferimento, la cosiddetta *città dei 15 minuti* è una proposta per lo sviluppo di una città policentrica, in cui la densità è piacevole, la vicinanza è godibile e l'intensità sociale (ovvero l'esistenza di un gran numero di legami sociali produttivi e intricati) è concreta.

Kent Larson ha descritto il concetto di città di 20 minuti in un TED talk del 2012 e il suo City Science Group presso il laboratorio multimediale del MIT ha sviluppato una piattaforma di simulazione di quartieri per integrare la progettazione, la tecnologia e gli interventi politici necessari in "celle urbane compatte".

Carlos Moreno ha proposto per la prima volta il concetto di città di 15 minuti nel 2016. A Portland, negli Stati Uniti, si sta facendo strada nella pianificazione strategica delle città sia in Australia sia nel Regno Unito, e consiste nella creazione, deliberata e misurata, di aree zonali che assicurino ai residenti di avere entro *venti minuti* a piedi da casa tutto ciò di cui c'è bisogno per vivere, per lavorare, per divertirsi. Un concetto urbano residenziale in cui la maggior parte delle necessità quotidiane dei residenti può essere soddisfatta spostandosi a piedi o in bicicletta direttamente dalle proprie abitazioni.

Localismo cosmopolita

Teoria elaborata negli anni '90 dal sociologo tedesco Wolfgang Sachs. L'idea sta nel valorizzare le potenzialità di un luogo preciso, consci, al tempo stesso, della relatività di tale luogo rispetto al mondo ormai globalizzato.

Policentrismo

Policentrismo areale e policentrismo reticolare. Il primo lo consideriamo come la presenza sul territorio di più polarità nell'ambito di un tessuto urbano, economico e sociale tendenzialmente diffuso; nel secondo, invece, si può considerare non soltanto la distribuzione policentrica in sé, ma anche le interazioni e interdipendenze che ne possono scaturire.

Le connessioni, infatti, non sono basate soltanto da relazioni fisiche o materiali, ma anche da quelle immateriali. Le connessioni materiali possono essere riferibili all'accessibilità dei poli e alla tipologia degli

scambi (persone, beni...) Le relazioni immateriali ruotano invece attorno a meccanismi di reti capaci di connettere le specificità territoriali per mezzo di attività sociali, economiche, ambientali o culturali.

L'area metropolitana di Palermo: attrezzature pubbliche di interesse generale e riequilibrio dei sistemi portanti orientati al policentrismo, tesi di laurea di Salvatore Abruscato, Marcello Blanda e Giuseppe Cuffaro (2011).

Super blocks

Raggruppamenti di più isolati della città in cui si riduce al minimo la circolazione delle macchine, per lasciare ampio margine ai runner, parchi, aree gioco.

Remote Working

Assimilabile al concetto di telelavoro il lavoro da remoto prevede esclusivamente la modifica del luogo di lavoro ma non degli orari e della disponibilità del lavoratore per il coordinamento con i colleghi.

Smart Working

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro come da legge 81/2017; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Near Working

Possibile evoluzione del lavoro agile. Un nuovo modo di lavorare a metà strada tra lavoro agile e in ufficio: nel near working i dipendenti devono svolgere le mansioni in sedi dislocate o co working situati in varie zone della città, così da ridurre la distanza tra l'abitazione privata e l'ufficio.

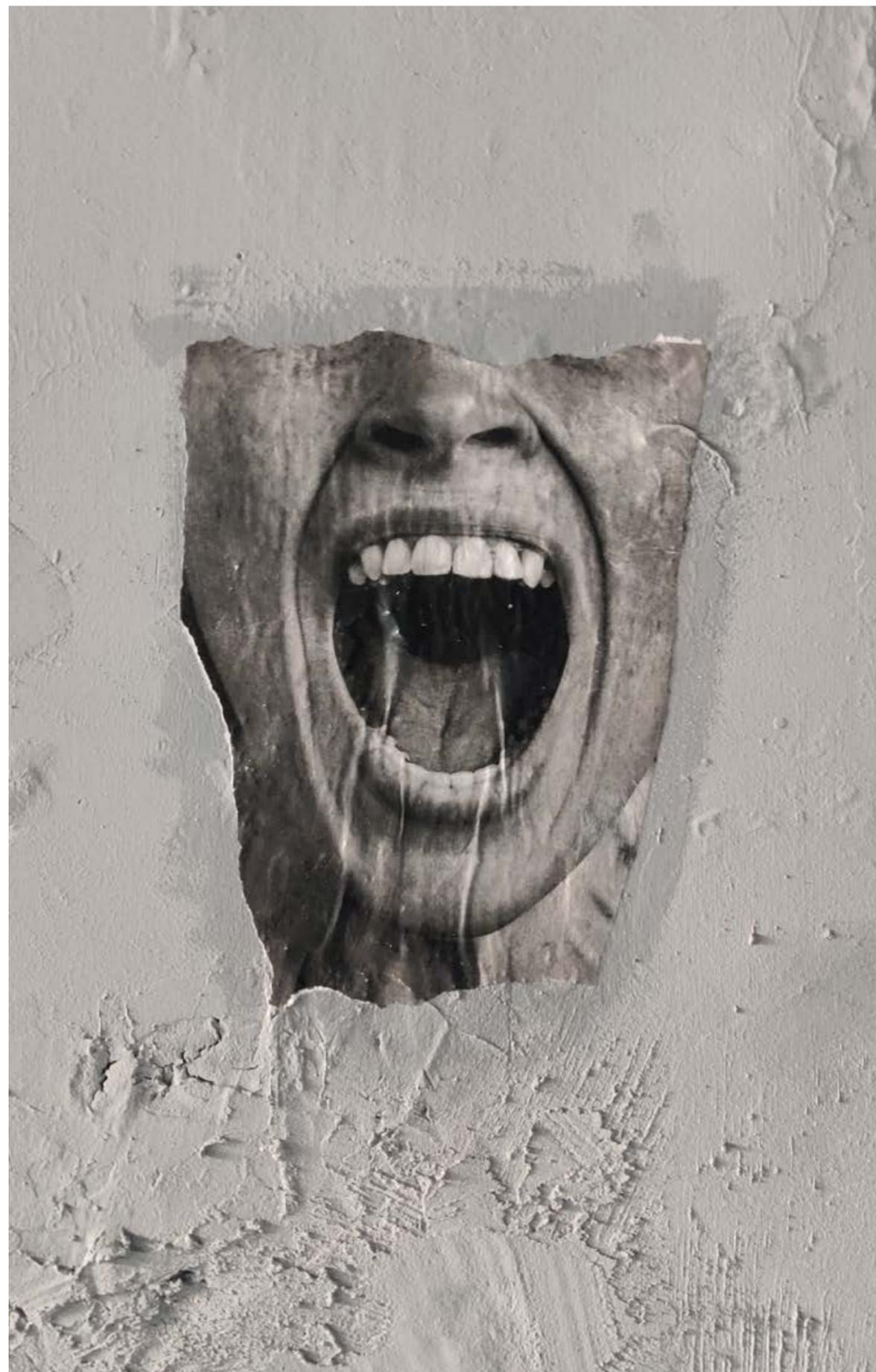


Photo by _Thiébaud Faix



Be a part of
the world's leading
LGBTQ+ travel network.



IGLTA
ADVANCING
LGBTQ+ TRAVEL



IGLTA

2022 38TH GLOBAL CONVENTION

MILAN, ITALY

26-29 October

The IGLTA Global Convention is the world's premier educational and networking event for LGBTQ+ tourism.

- Buyer/Supplier Marketplace with 1-to-1 appointments
- Sessions on marketing & diversity strategies
- Networking with industry leaders

Learn more: iglta.org/milan

BECOME AN IGLTA MEMBER AT
iglta.org/go



PLATINUM
GLOBAL PARTNERS:



GOLD GLOBAL PARTNERS:





Hanno collaborato a questo numero:

Giovanni Arena e TikTok Italia, Associazione Cielo Itinerante, Davide Sapienza, Nicole Riva, Narrazioni Urbane, Emanuele LaVeglia, Silvia Camisasca, Juanfran Velasco, Winning Women Institute, Maschi che si immischiano, Clara Carlini e Annalia Luciano, Maria Gebbia, Riccardo Argento, Elena Luciano, Gianluca Cabula, la classe 3Dt dell'IIS Bodoni-Paravia di Torino, Paola Suardi, Alice Pezzin, Valeria Colombo, Alessia Mosca, Igor Šuran.

DiverCity

Periodico trimestrale XV numero Giugno 2022
 Registrazione Tribunale di Bergamo n° 04 del 9 aprile 2018
 Direttrice Responsabile: Valentina Dolciotti
 Sede legale: Via IV Novembre 36, 24128 BG

Editore e stampa

Sestanteinc srl

Impaginazione grafica

Gianluca Paravisi

Redazione

Valentina Dolciotti, *Editorial Director*
 Tiziano Colombi, *Marketing Director*
 Valentina Sorbi, *Coordinamento Redazionale*
 Francesca Lai, *Redattrice e Content Editor*
 Silvia Camisasca, *Redattrice*
 Emanuele La Veglia, *Redattore*

Advisory Board

Rose Cartolari, *International Leadership Consultant and Coach, Managing Director, RCC*
 Chris Richmond Nzi, *Founder & CEO, Mygrants*
 Iliana Totaro, *Founder Immaginazioni_coaching, pratiche filosofiche, consulenza organizzativa*
 Giorgio Siracusa, *Leadership consultant*
 Mario Di Carlo, *Avvocato, Presidente di EDGE LGBTI+ Leaders for change*

Per info:

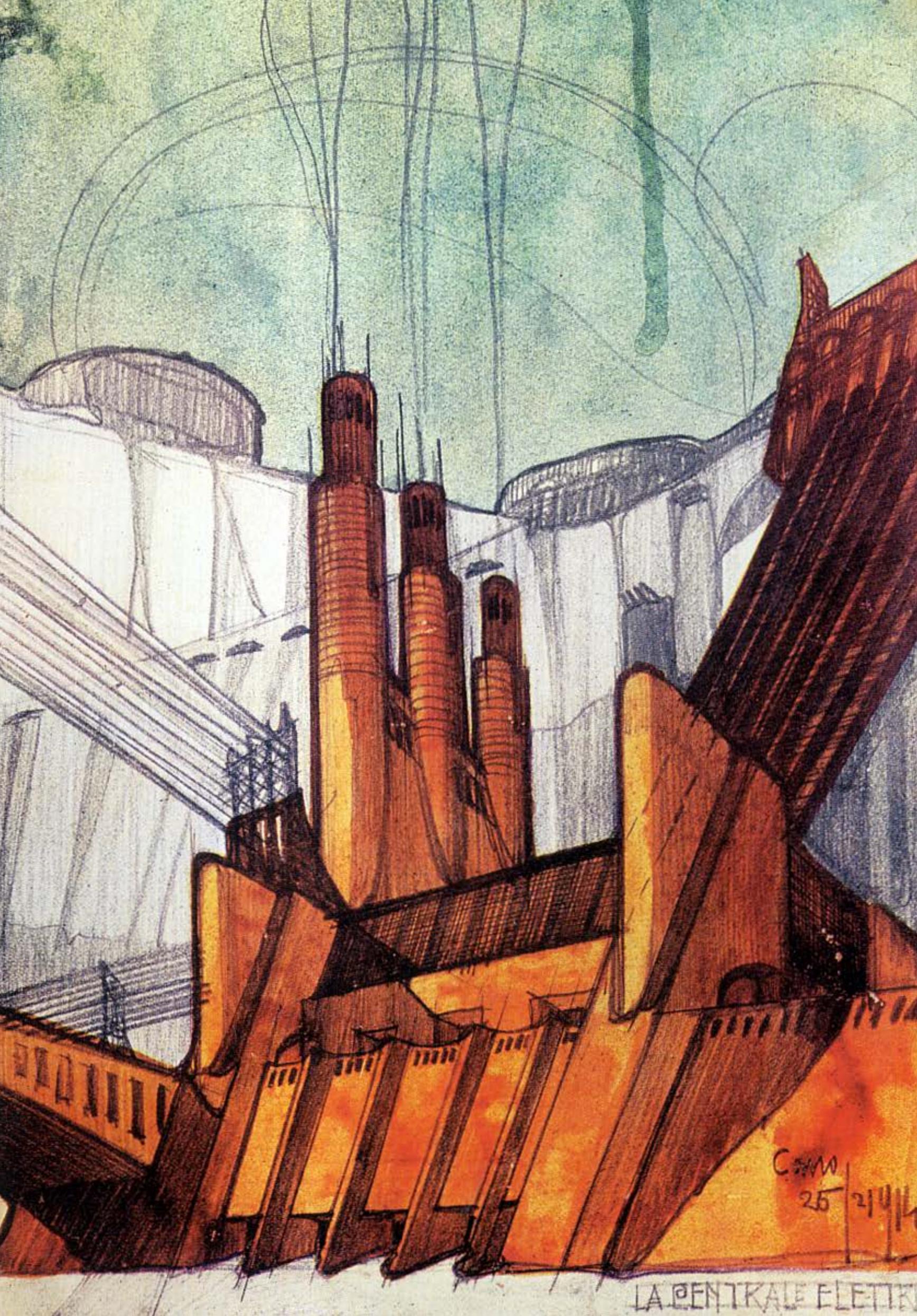
tiziano.colombi@divercitymag.it

In quarta di copertina:

Antonio Sant'Elia, *Centrale elettrica, 1914*

Thanks to





C. M. W.
25 2/4

LA CENTRALE ELETTRICA