

REPORT

tavolo di lavoro 25 Giugno 2016 “LAVORARE A LUNARIA organizzare tempi e stili di lavoro”

Partecipanti: Federica Alberino (facilitatrice), Giovanni Alteri, Sergio Andreis, Valentina Bacco, Davide Di Pietro, Sara Farolfi, Sara Mandozzi (facilitatrice), Giulio Marcon, Marco Ridoni, Cristina Simon, Duccio Zola

Durante la **prima parte del tavolo di lavoro**, è stato **presentato il percorso** svolto dai membri dello staff nel corso di tre incontri preparatori ribadendo l'obiettivo del gruppo di lavoro, ovvero *immaginare tempi, stili di lavoro e linee guida per organizzare il lavoro a Lunaria nel prossimo futuro*.

La presentazione è stata condotta attraverso l'utilizzo di alcuni cartelloni, ognuno dei quali sintetizzava graficamente i vari passaggi affrontati nel lavoro preparatorio:

- 1) brain storming rispetto alla visione collettiva di cosa significa lavorare in una associazione come Lunaria;
- 2) analisi dei punti di forza e punti di debolezza di ognuno degli aspetti emersi: la condivisione degli obiettivi e dei valori fondanti, l'autonomia nella gestione dei tempi e delle responsabilità del lavoro, l'impatto sociale, informalità, lo spazio creativo e di apprendimento e lo spazio di confronto politico;
- 3) sono stati messi in relazione alcuni tra gli aspetti critici più rilevanti del lavorare a Lunaria oggi ed elaborate delle possibili proposte di intervento;
- 4) sono stati pensati dei parametri di riferimento rispetto alle variabili tempo e spazio di lavoro, entro cui definire un modello che consenta di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e da utilizzare come spunto di discussione in sede assembleare.

Nella **seconda parte del tavolo di lavoro**, i facilitatori hanno invitato i presenti ad esprimere commenti e contributi, sia rispetto al percorso svolto, sia rispetto all'obiettivo posto, ovvero quello di rivedere le modalità organizzative del lavoro all'interno dell'associazione in un'ottica di maggiore benessere soggettivo dei lavoratori e miglioramento del funzionamento dell'associazione.

Di seguito i contributi emersi:

Marco Ridoni sottolinea come sia una inesattezza il porre tra le criticità la sovrapposizione tra il privato e il professionale in un ambito associativo, dato che per lui questo può essere considerato un punto di forza perché consente un maggiore coinvolgimento. Sottolinea però che è importante tutelare gli spazi di vita privati. Esprime un parere positivo rispetto all'obiettivo posto dal tavolo di lavoro, anche in considerazione del fatto che ci sono sempre più realtà, anche al di fuori del mondo non profit, che sperimentano queste nuove modalità organizzative. Occorre vedere il cambiamento come una fase di sperimentazione,

da applicare a lungo termine tenendo conto che inizialmente sarà necessario un periodo di adattamento sia culturale, sia in termini di costi organizzativi.

Davide Di Pietro, rileva come rispetto al percorso svolto appaia assente nella visione del lavoro a Lunaria l'ambito del monitoraggio e della valutazione. Prosegue sottolineando come Lunaria sia un soggetto complesso e come simili strumenti sono essenziali, soprattutto per lo sviluppo di una cultura associativa: "occorre ricavare del tempo per ragionare su quello che si fa". La necessità di un monitoraggio, aggiunge deve essere metabolizzata da una associazione affinché venga vista come un beneficio e non come un ulteriore carico di lavoro. Il monitoraggio e la valutazione si può fare sulle persone, sulla sede, sui progetti e sul sistema in generale. L'obiettivo è creare dei meccanismi che ci permettano di analizzare al meglio i risultati in un'ottica di rafforzamento della qualità del nostro lavoro. E' sicuramente un percorso necessario qualora si voglia intervenire per rivedere i modi di lavorare dentro l'associazione.

Sara Farolfi osserva come dal percorso svolto sembri emergere una forte voglia di sperimentare e che sì, ci saranno dei costi ma che Lunaria ha tutti gli elementi per elaborare strumenti propri per creare un processo di valutazione in itinere da applicare a possibili esperienze pilota. La sua proposta è quella di darsi degli obiettivi e dei tempi di sperimentazione per poi fare un bilancio, sia attraverso una autovalutazione che tramite una generale valutazione dell'andamento del lavoro. Ribadisce l'importanza di una sede fisica dove recarsi per svolgere il proprio lavoro, ma ricorda che un cambiamento può essere positivo, con la dovuta attenzione alla condivisione interna degli obiettivi generali.

Matteo Micaella rileva di contro come sembri assente nell'assetto di Lunaria un ambito dedicato alla gestione degli eventuali conflitti che si possono generare tra i membri dello staff. E sottolinea come sia importante trovare uno spazio o un canale attraverso cui far convergere le varie divergenze, in particolare in un'ottica di maggiore flessibilità nella presenza sul luogo di lavoro. Una sua proposta è quella di prevedere un referente per ogni ambito di lavoro che possa poi portare in sede collettiva le varie problematiche rilevate.

Duccio Zola esprime la sua preoccupazione per quanto riguarda l'eventuale sovraccarico di impegno richiesto in una ottica di cambiamento e/o sperimentazione di maggiore flessibilità. Ricorda inoltre come in un precedente momento di autovalutazione, fatta tramite un questionario anonimo, emerse come la maggioranza dello staff tendeva a considerare Lunaria prevalentemente come un luogo di lavoro. Pertanto il rischio è che, se lo staff ha ancora questa percezione, l'introduzione di forme di flessibilità, possa mettere a rischio la sua coesione interna.

Marco Ridoni aggiunge che non è un aspetto criticabile che Lunaria sia un luogo di lavoro ma che anzi sia da tutelare in tal senso, in quanto Lunaria crea lavoro e lavoro di qualità. In una possibile ottica di cambiamento è però importante studiare la legislazione sul lavoro vigente, in modo da avere parametri di riferimento.

Giovanni Alteri suggerisce di mantenere un gruppo di lavoro che valuti le ipotesi di cambiamento da percorrere e un parallelo gruppo di lavoro che istruisca gli strumenti necessari ad avviare un processo di monitoraggio e valutazione.

Inoltre ribadisce l'importanza dell'impatto sociale del nostro lavoro e di come sia necessario sia valorizzarlo, sia coinvolgere chi ha partecipato alle nostre attività, per comunicare ulteriormente cosa facciamo.

Federica Alberino, risponde in relazione alle preoccupazioni fatte emergere da Duccio Zola. Suggerisce come l'essere svincolati da degli obblighi in termini di orari può eventualmente restituire allo staff un'immagine migliorata di Lunaria: non più come un luogo in cui doversi recare ogni giorno dalle/alle in maniera obbligata e a prescindere dai reali impegni della giornata, ma come un luogo in cui recarsi con una diversa intenzionalità, quella del fare in comune per realizzare i propositi della associazione. Lunaria diventa qualcosa di cui prendersi cura e non un obbligo.

Matteo Micalèlla in chiusura propone di organizzare dei momenti (un paio di volte all'anno), in cui incontrarsi nel luogo di lavoro per fare qualcosa per abbellire/migliore l'ufficio, con l'obiettivo di consolidare il gruppo di lavoro.

Sergio Andreis crede che solo mettendo in pratica una sperimentazione sia possibile valutarne gli impatti e dar vita ad una formula funzionale per la realtà associativa di Lunaria. Non crede inoltre che siano necessarie forme di controllo in quanto lo staff di Lunaria è uno staff responsabile e consolidato.

Dal tavolo di lavoro è emerso un generale apprezzamento per il percorso partecipato pre-assembleare che ha dato vita ad una serie di spunti e riflessioni interessanti ed ulteriormente da sviluppare. Inoltre è stata rilevata da tutto il gruppo, l'importanza per Lunaria di portare avanti nuove forme di sperimentazione del lavoro, così come sottolineato da **Sergio Andreis**.