Dialogo sul piano formativo finanziato con l'Avviso 50 Aziendale "Nuove competenze per agire la sostenibilità".
Il piano è stato ideato e progettato dall'ente formativo HRC per LA MIMOSA Società Cooperativa Sociale onlus – Impresa Sociale di Grassano, in provincia di Matera, in Basilicata
Le nostre testimoni sono Maria Teresa Lomuscio della cooperativa La mimosa e Laura Notari di HRC

- Cominciamo introducendo la cooperativa La Mimosa

Maria Teresa Lomuscio – La Mimosa. La Mimosa è una cooperativa sociale che nasce 35 anni fa per gestire una casa-famiglia nel comune di Grassano, in provincia di Matera.

I primi operatori erano un gruppo di giovani "freschi" di percorso formativo regionale, gli ospiti persone con disagio psichico, forse gli ultimi tra i disagiati; negli anni quella vocazione iniziale alla cura, all'ascolto e all'inclusione è divenuta più convinta ed aperta non solo alle esigenze del territorio ma anche alle emergenze nazionali.
Quando abbiamo capito che la casa-famiglia aveva raggiunto una sua solidità economica ci siamo guardati intorno, abbiamo colto i bisogni della comunità pensandoci in grado di portare avanti un'azione imprenditoriale, una vision, che voleva dare risposte efficaci a tante necessità lasciate inascoltate, in pieno spirito cooperativo.

Oggi siamo oltre il centinaio tra lavoratori e soci, siamo presenti su tutta la provincia di Matera ed offriamo servizi per il disagio sia fisico che mentale, compresi i Rems, le residenze che dal 2015 hanno sostituito gli ospedali psichiatrici giudiziari; c'è poi l'assistenza domiciliare, il reinserimento lavorativo, l'accoglienza degli immigrati – ultime in ordine di tempo, e ci attiveremo nel 2023 anche per l'accoglienza dei profughi dall'Ucraina.

Da qualche tempo in provincia di Matera abbiamo in gestione un asilo nido, è stato il Comune a chiamarci per la reputazione di serietà alla cura che ci siamo conquistati nel tempo. Con il Codice del terzo Settore e le successive sentenze della Corte Costituzionale, le Pubbliche Amministrazioni possono chiamare a realizzare i servizi sui territori le realtà locali più eccellenti e radicate. C'è qualcuno che arriccia il naso se la Mimosa si occupa di detenuti incapaci di intendere e di bambini 0-3 negli asili nido? No, nessuno.

- Ma allora perché il piano predilige gli aspetti economici e amministrativi?

Maria Teresa Lomuscio – La Mimosa. Non è possibile sostenere queste nostre vocazioni senza un'attenta gestione delle risorse economiche e senza una profonda conoscenza delle dinamiche delle regole della Pubblica Amministrazione, regionale e statale e delle norme europee.
La formazione rafforza, ci reindirizza e, facendo nostro lo spirito dell'Avviso, ci rende sostenibili per sostenere a nostra volta. Per l'apertura dell'asilo nido abbiamo sostenuto da noi le spese per il re-skillink delle operatrici, ma con le risorse del 50 abbiamo potuto pensare ad una formazione più strutturale, che ci consente di portare avanti i servizi di cura con la consueta passione ed al contempo con le dovute cautele di ordine economico ed organizzativo.

- Come è nato il piano formativo?

Laura Notari – HRC. Noi collaboriamo da anni con la Mimosa ed ogni volta che si presenta un'opportunità ci facciamo avanti proponendo loro la partecipazione per accedere ai finanziamenti per la formazione. L'Avviso 50 non è un semplice "aziendale" perché, come ci ha abituato il Fondo da due anni a questa parte, indirizza la formazione su percorsi che rompono schemi consueti: crescita ancorata a strategie non contingenti, superamento dei perimetri aziendali, avvio di cambiamenti anche parziali purché sistemici.
Le "nuove competenze per la sostenibilità" indicate sin dal titolo costituivano dunque la cornice in cui iscrivere le attività formative per la cooperativa, e la cooperativa ha riconosciuto l'indirizzo di Fon.Coop come suo proprio. La Mimosa è una realtà matura, che ha una sua vision fortemente orientata al benessere della comunità, con una governance decisamente strutturata. La formazione di cui necessita riguarda specificamente l'affinamento della capacità di governo, ovvero, nella pratica, far acquisire alle figure apicali, nel quadro della normativa del terzo Settore, le competenze specifiche tecniche amministrative e di controllo di gestione per conservare nel tempo la sua solidità e riuscire a esprimere, con forte spirito innovativo e cooperativo, tutte le sue vocazioni..

- Quali sono queste competenze?

Maria Teresa Lomuscio – La Mimosa. Come componenti del CdA dovremo padroneggiare tutti gli aspetti più importanti della gestione economica della Mimosa e non solo per essere pronti in sede di relazione di bilancio a rendere conto ai soci, ma per partecipare preparati ai tavoli con le amministrazioni locali, oppure per richiedere finanziamenti per investimenti a Cooperfidi.
Il Covid, per dirne una, ha complicato molto le nostre attività – come tutti d'altronde in Italia, lo sappiamo bene – ma ha aperto diverse porte, come ad esempio le facilitazioni in merito a questioni finanziarie amministrative.
Ebbene, conoscere la contrattualistica, approfondire come gestire gli sgravi fiscali, sapere dove inserire al meglio nei centri di costo le spese del personale sono competenze molto importanti perché costituiscono l'essenza delle scelte più eque organizzativamente ed oculate economicamente.

- Come definirebbe queste competenze?

Maria Teresa Lomuscio – La Mimosa. Per noi sono "trasversali", perché la loro piena acquisizione orienterà a cascata anche i comportamenti all'interno dei servizi. Noi sappiamo che fino a 10 anni fa il management di una cooperativa poteva ignorare le dinamiche "dei conti" e delegare tutto al commercialista, oggi invece è essenziale che anche l'ultimo socio le debba padroneggiarle. E se è vero che questa formazione è destinata formalmente ai membri del CdA, l'organizzazione tutta ne sarà in un certo senso "riverberata". La circolazione delle conoscenze è una delle cifre del nostro successo imprenditoriale: ci siamo sempre organizzati, laddove possibile senza snaturare le professionalità, ad essere intercambiabili ed a condividere le esperienze di ciascuno. Sarà così anche per le competenze di governance.

- Uno dei moduli è dedicato alla sicurezza di genere. Perché questo modulo formativo in una cooperativa composta per l'80% di donne?

Laura Notari – HRC. È importante far conoscere che la normativa introduce una concezione nuova di salute e sicurezza sul lavoro, che non è più "neutra" ma in grado di considerare le differenze di genere e promuovere un approccio orientato alla non discriminazione.
Le lavoratrici della Mimosa trovano in cooperativa, in quanto cooperativa, una serie di attenzioni non comuni in altre forme d'impresa: l'orario di sei ore e mezza, agevolazioni alla conciliazione vita-lavoro e maternità.
Ci hanno chiesto qualcosa di più specifico per fornire più strumenti per avere una maggiore consapevolezza di genere nella quotidianità operativa e promuovere una sensibilizzazione diffusa verso la tutela delle donne sul luogo di lavoro. Inoltre, è noto che le donne nei contesti lavorativi hanno difficoltà ad esprimere le proprie potenzialità, anche in quelli dove la predominanza è femminile. Il modulo serve a far acquisire diffusamente più strumenti affinché ciascuna possa responsabilmente dare con piena soddisfazione di sé il proprio contributo nell'ambito di un contesto lavorativo inclusivo, sicuro e sereno per tutte.

Maria Teresa Lomuscio. La violenza sulle donne, anche nei luoghi di lavoro, è uno dei temi più caldi dei nostri tempi, viviamo una sostanziale mancanza di cultura che causa innumerevoli comportamenti discriminanti, si pensi alle differenze retributive, alle difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro, al cosiddetto tetto di cristallo per accedere ai vertici delle organizzazioni. Noi abbiamo voluto un percorso sulla sicurezza di genere sapendo che diffondere le giuste conoscenze in termini di parità avrebbe stimolato ad una presa in carico individuale del proprio agire sul lavoro e fuori per eliminare comportamenti aggressivi e discriminatori. Non a caso l'Unione Europea, già dal 2006 premia con delle agevolazioni le imprese che fanno formazione sulla violenza di genere sui luoghi di lavoro. E su questo siamo stati lieti di collaborare con Legacoop Basilicata: la relatrice del corso è Annamaria Sodano, responsabile delle Pari opportunità di Legacoop Basilicata.

- Quali sono le altre caratteristiche del piano?

Laura Notari – HRC. Fare un piano con La Mimosa è stato facile per come loro si si sono mostrati "dentro" le precise logiche di sostenibilità dell'Avviso 50. Il CdA è stato attento, e posso dire in particolare Maria Teresa con il suo spirito imprenditoriale e la sua continua curiositas, ad individuare il tema della parità di genere connettendolo sia all'agenda 2030, asse portante dell'Avviso, che alla normativa UE per ottenere degli sgravi.
Per parte nostra, come HRC, abbiamo indirizzato la cooperativa a conseguire la certificazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, per rafforzare le pratiche la sostenibilità in termini più ampi a livello dell'organizzazione, prevendendo inoltre un intervento specifico sull'Agenda 2030 rivolto alla leadership, per sviluppare la tematica della sostenibilità a livello strategico.