

LA FONTE *d'informazione*

NOTIZIARIO UFFICIALE

33

APRILE 2016

SOMMARIO

4 | FONDAZIONE

Mi ricordo... (schegge disordinate e molto personali di una lunga storia con la Fondazione)

8 | LA PAGINA DI CARLO SILINI

Essere ricchi non è una colpa, forse.

9 | PAROLA AI PROTAGONISTI

Lo spirito della Fonte

10 | SPAZIO STRUTTURE

Progetto Stop Fonte 2

12 | INFORMAZIONI

Regaliamoci ordine e tempo

14 | FONDAZIONE

In memoria di Luciano Clerici

16 | Festa di Natale

18 | SPAZIO STRUTTURE

Dal disagio al benessere professionale: come provare a non perdere la partita

23 | SPAZIO STRUTTURE

Il Foyer e i corsi interaziendali

24 | GRAZIE ROSSANO

Di Treni e Cuore, di Bruce e di Arrivederci (Perle per un viaggio ad un amico)

27 | SPAZIO CIP

Lo sapevate che...

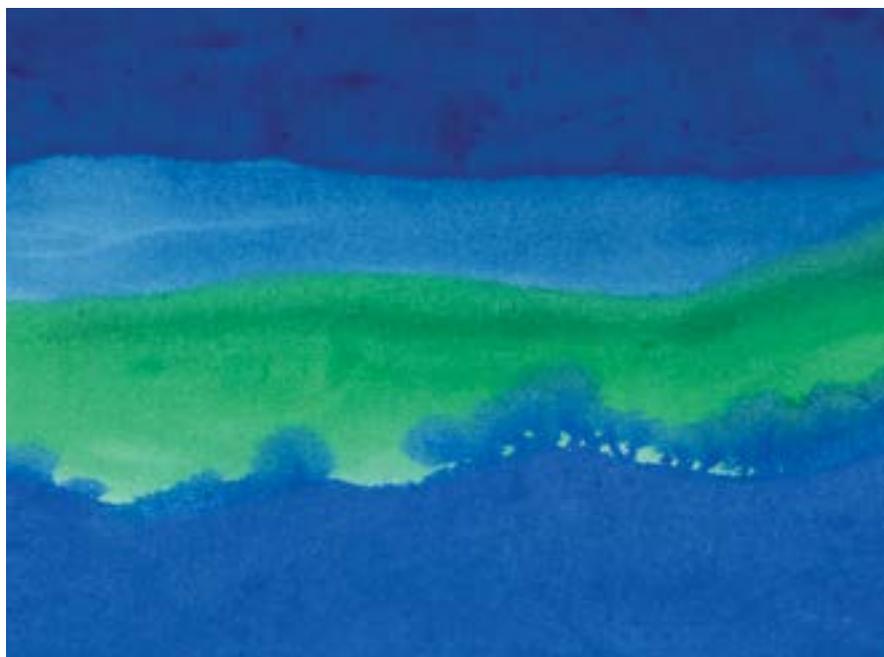
FONDAZIONE LA FONTE

Membri del Consiglio

Lorenzo Emma (Presidente), Corrado Finzi (Vice Presidente), Adriano Agustoni, Giuseppe Ambrosetti, Claudia Bosia, Carlo Calanchini, Hamid-Reza Khoyi, Emanuele Saurwein, Elena Soldati, Elena Wullschleger.

FARE ARTE: PERCHÈ?

di Elena Wullschleger, Membro del Consiglio di Fondazione



Riflettendo sull'esperienza creativa di colore che Fonte 3 sta vivendo da parecchio tempo, e che nel corso dell'ultimo anno è andata intensificandosi nelle camere dove i nostri ospiti passano il tempo prezioso del riposo, mi sono chiesta cosa potessi restituire a chi mi legge per una più ampia comprensione dell'esperienza stessa.

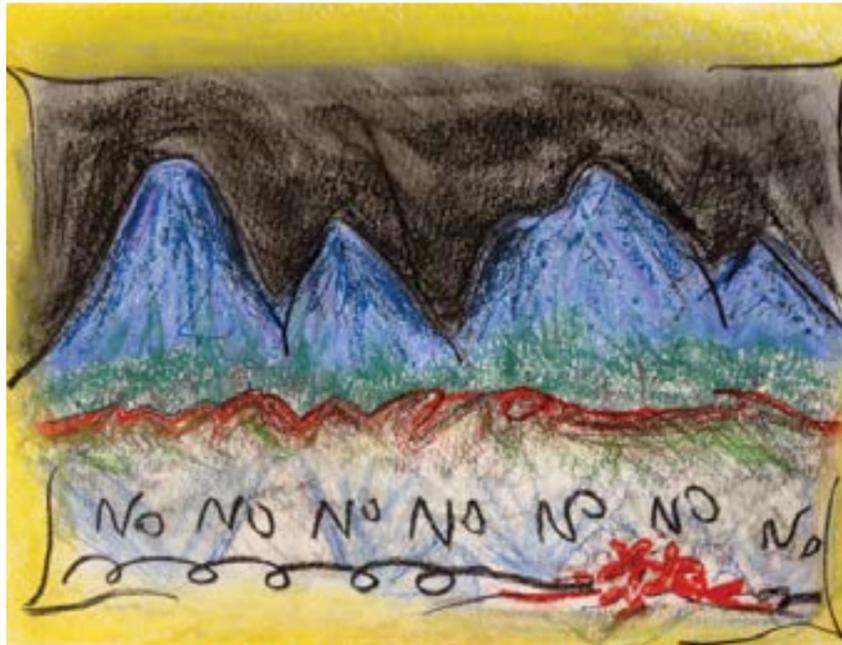
Mi preme sottolineare come l'esperienza del colore e del mezzo artistico possa essere uno strumento di conoscenza: conoscere, riconoscere, conoscersi.

Spesso ci troviamo a confrontarci con il caos delle nostre emozioni, con l'incapacità di esprimerle, di trovare un senso agli accadimenti, senza comprendere con la ragione ciò che sfugge ad ogni

esigenza di ordine e di significato. Quasi sempre siamo confrontati con il limite, inteso non soltanto come limite personale ma anche come il limite a cui le regole sociali, collettive, l'educazione e la nostra stessa cultura, in un certo senso, ci costringono. Sempre di più l'uomo moderno sente l'esigenza di ricercare il filo sottile che collega i doni e i colpi di vento che la vita ci presenta e nasce il bisogno di cercare soluzioni nuove. Le possibilità evolutive di crescita stanno proprio nelle difficoltà della situazione attuale.

A volte l'arte è sentita come qualcosa che vive altrove, nel superfluo, e non ci appartiene. Siamo abituati, oserei dire educati, a guardare le immagini pittoriche con l'occhio critico dell'estetica. Valutiamo un

Fare arte, dunque, si connota come l'uscire da uno stato inerte, passivo, per aggiustare, adattare, dare forma.



quadro, un'immagine, una parete dipinta come bella o brutta, a seconda della nostra capacità di accoglierla e di comprenderla, o ne giudichiamo la esecuzione. Questo significa che ci limitiamo ad osservare l'immagine con gli occhi e a giudicarla esteticamente.

Se, osservando i dipinti degli ospiti del laboratorio di Fonte 1, o ascoltando il

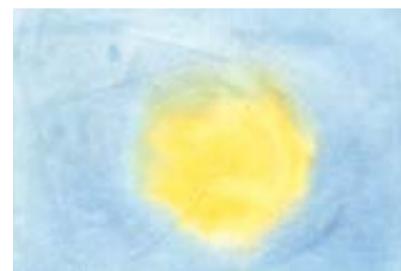
bisogno di colore espresso e in via di attuazione degli ospiti di Fonte 3, ci fermassimo a questo tipo di visione, allora nei loro dipinti potremmo scorgere movimenti disarmonici di colore, zone non dipinte, tracce sovrapposte con apparente casualità, bisogni superflui.

Forse non riusciremmo a dare un senso all'impegno che sta dietro questo fare, e potremmo persino considerarlo con

indifferenza. Ma se riuscissimo ad accostarci all'opera con gli occhi più profondi dell'anima, ci accorgeremmo che quella immagine racconta, narra una storia.

E se riuscissimo ad andare oltre il limite del giudizio estetico e ci abbandonassimo all'Ascolto dell'immagine attraverso le forme che appaiono nei movimenti di colore, se entrassimo con il nostro Sentire nell'intensità della luce che si ottenebra o dell'ombra che si illumina, allora potremmo cominciare a entrare nella comprensione di ciò che spesso chiede di essere narrato e che non può essere espresso a parole. Nel massimo rispetto per quello che la storia di ognuno vuole raccontarci, saremmo in grado di ascoltare emozioni, sensazioni, vissuti interiori. Potremmo allora scoprire che ciò che ci appariva come incomprensibile, o non degno di particolare nota, si è dispiegato in un universo denso di suoni, di echi, di forme e colore, rimandandoci una immagine e facendo vibrare qualcosa di nuovo dentro di noi.

L'arte terapia non è altro che l'attivazione delle risorse che tutti possediamo. È un processo educativo, dove educare sta per educere, portare fuori, fare emergere una maggiore conoscenza e consapevolezza di sé mediante il mezzo espressivo.



PERCORSO DALLE TENEBRE ALLA LUCE



Considerando l'aspetto etimologico delle parole Arte vediamo che: ARTE intesa come ARE, nel significato di Aggiustare (radice indo-europea) Arte come ars-artis, nel significato di modi di fare, modi di essere, adattare (radice latina) Artis (il fare), che si contrappone a inertis (inerte).

Fare arte, dunque, si connota come l'uscire da uno stato inerte, passivo, per aggiustare, adattare, dare forma.

Nel corso di un laboratorio rivolto a persone con handicap mi ero trovata a riflettere sul tema del limite che forse anch'io, all'inizio, mi era posta: il limite era davvero soltanto il mio. La risposta mi era venuta dagli ospiti stessi, dal loro modo di affrontare il linguaggio del colore, di percepirla e di manifestarne il beneficio o il disagio, dalla sofferenza espressa ma anche dalla caparbia di arrivare in fondo al racconto.



La loro capacità di guardare al proprio disagio, di partecipare a quello dell'altro, di trovare anche delle vie di leggerezza, di curiosità, di meraviglia, di gioia e di soddisfazione, mi ha dato la possibilità di guardare dentro di me e di riflettere.

È molto bello restituire agli ospiti, gli artisti di Fonte 1, la bellezza della loro opera incisa o stampata in quello che sarà il biglietto di auguri che La Fonte offre ai propri sostenitori nel periodo delle vendite natalizie. Ma quel biglietto di auguri che ci troviamo tra le mani a Natale ci deve rimandare a un'altra bellezza: quella della loro anima creatrice, la bellezza che diventa Dono ...e, forse, anche Perdono per quel dolore e quel disagio che li affligge.

La vita è scandita da ritmi, la terra vive nel respiro delle stagioni, tutto ciò che ci circonda è una gamma infinita di colori.

Leonardo ci dice che "l'anima desidera abitare il corpo perché senza di lui non può né sentire né agire". Il lavoro con il colore passa anch'esso attraverso l'esperienza del corpo che diventa luogo di relazione, spazio, ascolto di sé e dell'Altro. La nostra rivista del mese di novembre scorso ci apriva le porte di alcune camere di Fonte 3. È camminando attraverso quel corridoio, entrando nelle camere dipinte e ascoltando la gioia e l'entusiasmo dei felici abitanti di quel mondo colorato che mi sono resa conto di come tutto quanto ho esposto fin qui non sia pura teoria ma fortunata realtà.

Auguro di cuore che tutti gli ospiti di Fonte 3 possano presto addormentarsi cullati da un'onda azzurra ed essere svegliati da un raggio di sole caldo e dorato.

MI RICORDO...

(SCHEGGE DISORDINATE E MOLTO PERSONALI DI UNA LUNGA STORIA CON LA FONDAZIONE)

di Rossano Cambrosio, Direttore

Mi ricordo... la mia prima collaborazione con la Fondazione La Fonte, che iniziò con l'allestimento degli spazi divulgativi dell'allora mostra espositiva primaverile luganese "PRIMEXPO". Fu in quell'occasione, dove presentavo il lavoro svolto negli atelier prevalentemente artistici, che ebbi modo di avvicinarmi ad un settore che non sapevo ancora sarebbe poi diventato la mia vita professionale. Erano i primi anni 80, quelli del secolo scorso, io, un giovane in cerca di una nuova strada. Da poco era stata varata la LISPI. Erano tempi di grande fermento e creatività per la realizzazione di strutture preposte ad accogliere le fasce deboli della nostra società. Anni fondamentali per molti di noi.

Mi ricordo... il bando di concorso al quale decisi di partecipare. Era inerente la ricerca di un "monitore" (lo trovavo e lo trovo ancora oggi un bruttissimo termine) a tempo pieno che potesse occuparsi di un gruppo di utenti (anche questo modo di dire non mi è mai piaciuto) inseriti nelle aziende lavorative del territorio. Un progetto-concetto-approccio all'attività nel sociale che è poi diventato il "fil rouge" del mio agire professionale.

Mi ricordo... il colloquio ufficiale che precedette la mia assunzione alla Fonte, era l'aprile del 1984, con l'allora membro del Consiglio di Fondazione, signor Roberto Finzi. Una persona ed una famiglia ancora oggi a noi molto vicini. Acquistai appositamente anche una cravatta per recarmi nei suoi uffici, come si conviene in quei casi, per destare buona impressione. A conti fatti, mi pare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Mi ricordo... talune parole che mi vennero comunicate dal signor Finzi nel lungo colloquio, come ad esempio il fatto che per me avrebbe potuto essere un inizio non facile. La causa? Alcune "dis-

sintonie" che all'epoca dividevano i vertici della Fondazione (dopo appena un mese dalla mia assunzione capii bene cosa intendesse dire!) e l'allora direzione. Ho imparato che ogni problema è superabile e che tutto passa.



Mi ricordo... che durante quel colloquio tra me e me pensai, "iniziamo bene". Ma ricordo anche che da una parte del Consiglio di Fondazione avrei ricevuto adeguato sostegno per poter iniziare nel migliore dei modi. Così fu e così iniziò dunque il mio lungo percorso con la Fondazione, che oggi affido ad alcune righe riassuntive.

Mi ricordo... la prima riunione con l'équipe dell'epoca, nella sala da pranzo ubicata al piano terreno della splendida Villa Rava a Viganello. Un gruppo di meno di una decina di operatori, tuttavia sufficienti per gestire le due strutture protette di Via Crocetta e Via Gemmo (erano gli ottimi standard dell'epoca). Tutti seduti attorno ad un tavolo, con l'allora direttore che, nel

silenzio generale, mi chiese di presentarmi. Lo chiese pure a tutti gli altri nei miei confronti. Fu un momento imbarazzante, ma una volta superato capii come fosse importante. Un passo necessario e nel contempo, una volta compiuto, una sensazione piacevole. Il ghiaccio era rotto.

Mi ricordo... il primo mese, passato nei vari atelier della storica sede di Viganello. Dove si scrissero le prime pagine della Fonte. All'epoca tanto verde attorno, molte persone che all'intero della casa lavoravano allegramente. Un'impressione di famiglia allargata, complessa, caotica. Un primo impatto emotivamente coinvolgente, una scoperta, un entusiasmo che veniva da dentro e che già sentivo mi avrebbe accompagnato a lungo. Ancora oggi per me è così, seppur levigato da qualche legittima "fatica".

Mi ricordo... i primi timidi passi percorsi in autonomia in quel di Gemmo (era la sede di Fonte 2), quelli compiuti all'esterno nelle varie aziende che visitavo, nel mondo reale, il confronto con la diversità. La solitudine nel dover affrontare sul terreno le questioni vive, le risposte e le soluzioni che gli altri si attendevano subito da me (ricordo in particolare una persona che ogni volta che mi vedeva, provocatoriamente, mi accoglieva con la frase "arriva il maestro"). L'aiuto ed i consigli dati dai colleghi che allora operavano all'interno dei nostri laboratori. Una palestra di vita importante, un confronto pieno con la realtà del sociale di allora, meno tecnicistico e molto più pionieristico, creativo e spontaneo di quello che è, purtroppo, divenuto oggi il nostro settore. In parte anche a fine di bene.....ma diciamolo, non solo.

Mi ricordo... la mia prima formazione acquisita nel campo sociale, dopo circa sei anni di attività pratica. Un passo faticoso (divenni padre per la prima volta proprio

quell'anno ed alla fine del ciclo di studio lo fui per la seconda volta) ma assolutamente necessario. Indispensabile per poter cementare il bagaglio di esperienza sino ad allora accumulato nel variegato panorama della quotidianità, che nel frattempo vedeva crescere le nostre sedi. Ho capito che teoria e pratica devono vivere fuse tra loro e che non sempre questo processo avviene per incanto.

Mi ricordo... la mia nomina a responsabile di un paio di strutture (la 2, che poi integrava anche i primi passi della 7) avvenuta in un momento molto critico per la vita istituzionale (in verità ne ho vissuti parecchi di questi momenti, particolarmente nella prima metà degli anni trascorsi alla Fonte, dove avevo però un'altra funzione e le cose le vedevo inevitabilmente in modo diverso). Un ruolo, quello del responsabile, che allora era per me del tutto nuovo. Che mi ha confrontato e rafforzato in quello che sentivo essere il forte senso di appartenenze al progetto istituzionale e la precisa volontà di farlo crescere con un mio tangibile contributo.

Mi ricordo... con piacere e con sano distacco egocentrico un progetto in particolare. Quello per l'apertura del primo Fornaio, risalente al 1994. Una pietra miliare del mio essere stato alla Fonte, non lo nego. Coniugava allora e coniuga ancora oggi la necessità di aprirsi a nuovi orizzonti e spazi lavorativi nel campo sociale. Ripensandoci associa pure un po' della cultura e delle origini lavorative della mia famiglia. Non ho mai fatto il panettiere, ma in fondo potrà dire che un po' lo sono stato ugualmente.

Mi ricordo... il Foglio Ufficiale numero 25 del 26 marzo 1996. La Fondazione cercava, anche dall'interno delle proprie strutture, un direttore con "esperienza nel settore sociale, capacità di conduzione e animazione di gruppi di lavoro e di gestio-

ne del personale, capacità organizzative e di programmazione, capacità di contatto e relazione, iniziativa e capacità di realizzazione". "Tanta roba", come si usa dire oggi. Partecipai convinto, diciamo con calibrata utopia. Era il momento giusto. Fui scelto. Oggi mi sentieri forse più tranquillo e preparato nello spedire una mia candidatura per quel tipo di funzione, ma a quel momento ci voleva un giro di vite e soprattutto bisognava credere nel riuscire a cambiare certe dinamiche. Da quel giorno sono passati venti anni. Scommessa vinta? Modestamente credo di sì, anche grazie al lavoro di tutti coloro mi hanno positivamente affiancato in questo lungo percorso.

Mi ricordo... il primo giorno di lavoro come "primo" collaboratore della Fondazione, all'arrivo nell'ufficio di Neggio, lo stesso che ho occupato sino ad oggi. Era l'inizio di settembre del 1996. Io, inquieto, una meravigliosa vista dalle finestre, una bellissima pianta ornamentale regalatami dagli allora colleghi ed utenti del labora-

torio Fonte 2 (che da sempre mi tiene compagnia e che è cresciuta a.....sproposito) con un mega-biglietto augurale, che per l'occasione era titolato "ghigliottina". Chissà come mai. Quello portavo in dote con me quel giorno. Oltre ad un concreto bagaglio di conoscenze accumulate nel tempo e pure qualche legittimo sentimento di rischio. Il mobiliario era già presente in ufficio, offerto dalla casa. Come pure erano già sul posto le future colleghe, ben conosciute, del settore amministrativo. Dovetti sostanzialmente costruirmi da solo, da quel giorno. Anche questa è stata un'esperienza importante.

Mi ricordo... il periodo del trasloco delle due sedi di via Crocetta e di via Gemmo, allora a Lugano, verso la nuova sede di Agno. Due strutture così "diversamente popolate" sotto uno stesso tetto. Impensabile ci dicemmo, con ponderato timore. L'esperienza ci ha insegnato che la tolleranza è molto più viva e presente tra persone unite nella loro forzata diversità. Sono altri gli intransigenti, quelli che



*Possano le tue scelte riflettere
le tue speranze, non le tue paure*

si reputano i cosiddetti "normali". Fu ed è ancora oggi un grande insegnamento. **Mi ricordo...** il mio secondo ciclo di formazione, quello svolto all'USI, esattamente a cavallo del passaggio nel nuovo millennio. Ulteriore e fondamentale collante per un bagaglio professionale nel frattempo cresciuto, sempre più complesso. Oscillante tra bisogni e necessità, tra risorse e possibilità, tra richieste e sostenibilità, tra frustrazioni e rinunce ed obiettivi raggiunti. Un tassello centrale che mi ha reso certamente più forte, sicuro, consapevole. Soprattutto mi ha fatto capire di cosa stava lentamente morendo il nostro ambiente professionale: di troppa economia, di troppe regole, di troppa scientificità, di troppa teoria. A discapito di fantasia, creatività, spontaneità, rischio, "leggerezza" progettuale. Fermiamo il corso della storia per tempo! Capisco che, forse, queste ultime considerazioni devono essere coniugate ed interpretate con i miei 32 anni di vita nel

settore. Inevitabilmente. Non agitiamoci troppo dunque...ottimismo per chi gestirà il futuro. **Mi ricordo...** e meglio cerco di non dimenticare, tutte le persone, i professionisti che ho incontrato sulla mia strada, nelle nostre strutture, che hanno lavorato al mio fianco. Tante storie, tante competenze, tante esperienze, tante capacità, tanta qualità e passione, tanta simpatia. Ma qualche volta anche tanti problemi, gente refrattaria, logorante, poco affine al lavoro di gruppo. Tutte questioni che in altri settori ed ordinamenti professionali si sarebbero potute risolvere con più facilità, immediatezza e meno spreco di energie. Penso però che pure gli altri potrebbero aver pensato allo stesso modo del sottoscritto. Ma non a fa niente, fa parte della regole del gioco. Va accettato, da ambo le parti. **Mi ricordo...** con quante vite affaticate, affrante, intrise di dolore, anche di "rabbia", che a volte anche io ho definito

come ingiuste, mi sono confrontato in questo lungo tracciato. Abbiamo camminato gli uni al fianco degli altri, sostenendoci a vicenda. Si doveva comunque andare avanti. Si doveva e si deve continuare. Qualcuno ha purtroppo ceduto, ha abdicato, ha voluto chiudere anzitempo. A modo suo. A torto o a giusta ragione, non importa. Non spetta a me, a noi, giudicare. È una scelta che deve essere e restare individuale. Lo sappiamo, certe vite sono e saranno sempre più complicate di altre; questo è un dato di fatto. Resta nel mio cuore il doloroso ricordo di alcune in particolare. **Mi ricordo...** anche dei momenti di illirrità, gioia, spensieratezza, leggerezza che ho vissuto all'interno della Fonte. Feste, ricorrenze, gite. Questo per dire che la vita, malgrado le avversità che possiamo incrociare, vale sempre la pena provare a viverla al meglio. Senza piangersi addosso e sperare in qualche cosa che non arriverà mai. Sperare va anche bene, purché non diventi alla fine il rimpianto di una intera esistenza. Prendere e tenere quello che ci danno come bagaglio, cercando di trasformarlo al meglio. Un consiglio. Sdrammatizzare, ironizzare, non prendersi troppo sul serio. È un esercizio che fa sempre e comunque bene. Ci dobbiamo almeno provare. **Mi ricordo...** il primo numero "strutturato" dell'organo informativo e divulgativo della nostra Fondazione, editato nell'autunno dell'ormai lontano 1999 (Bollettino ufficiale numero uno). Il prototipo di quello con cui comunichiamo oggi. Ricordo le ultime correzioni prima della sua messa in stampa, fatte sul posto assieme al grafico della tipografia. Io e lui seduti davanti ad un vecchio PC ad inserire in diretta le modifiche. Altri tempi. Non era ancora "La Fonte di informazione", concepita qualche

anno dopo, dal numero 6 in poi per la precisione, in occasione del varo del nuovo logo istituzionale. Era un prodotto molto "fai da te", il numero uno, che ha però aperto una strada che giunge all'odierna edizione numero 33. Scorrendo l'archivio che conservo in ufficio rivedo un arcobaleno di informazioni che in buona parte riconducono alla mia storia professionale. Il prossimo numero, il 34, lo leggerò da fuori, con sana curiosità. Sperando che il percorso editoriale iniziato nel secolo scorso possa continuare ancora a lungo.



Mi ricordo... i primi 25 anni della Fondazione, classica ed importante tappa che non poteva sfuggire agli onori della cronaca. I festeggiamenti vennero sanciti pubblicamente a Lugano sfruttando l'apertura dello snack-bar di via Buffi. Una bella cerimonia, con discorso ufficiale pronunciato dall'allora presidente Clerici (era presente pure la Consigliera di Stato Patrizia Pesenti). Lo rileggiamo integralmente nel nostro Notiziario numero 12. In quella particolare edizione si parlava anche di un interessante ed importante progetto di collaborazione avviato con l'Africa, con il Benin per la precisio-

ne, coordinato grazie alle competenze e conoscenze della nostra sede di Vaglio. Non avrei mai pensato che quel continente sarebbe in seguito entrato prepotentemente nella mia storia personale e familiare e che avrebbe radicalmente riorientato la mia strada. Le mie scelte. La mia vita. **Mi ricordo...** così tante situazioni vissute in questa lunga ed appassionata storia. Belle e meno belle. Impossibile ricordarle tutte. Entusiasmati o deludenti che siano state. Tutte comunque importanti per poter crescere. Progetti andati in porto ed altri che navigano ancora oggi in cerca della giusta rotta, per trovare finalmente la "terra promessa". Uno su tutti? La nuova casa per Fonte 3. Ci siamo quasi. Ancora un po' di pazienza. Personalmente sono molto soddisfatto di avere tracciato la rotta dell'enorme carico, assieme a tutti gli altri membri del nostro grande equipaggio. In attesa dell'attracco finale, dell'agognato porto. **Mi ricordo...** con infinita tristezza, l'ultimo anno della mia attività. Quel marzo del 2015, mese che annuncia la primavera, la rinascita della natura, invece rattristato dalla scomparsa del Presidente della Fondazione in carica. Fu un colpo durissimo, inaspettato, di quelli che fanno vacillare. In quel momento molte questioni che già da qualche tempo risiedevano nei miei pensieri, ma non ancora ben delineate, si sono fatte improvvisamente realtà. Un anno, il 2105, che si è poi chiuso a novembre con un'altra scomparsa significativa per la nostra Fondazione. Quella di un'altra figura che aveva rivestito la carica di Presidente. La mia decisione in quei giorni bui era già stata presa, ma con questo secondo lutto il cerchio si chiudeva definitivamente. La fine di un'epoca era per me chiara.

Mi ricordo... per concludere, i mesi, i giorni che hanno preceduto la mia decisione di cessare l'attività. L'attimo della consegna della lettera di dimissione all'ufficio postale. Un sabato, mezz'ora prima della chiusura degli sportelli. Il punto di non ritorno. Il momento ed il luogo in cui ho trasmesso ai colleghi più stretti la mia scelta. La loro sorpresa, la mia emozione per quello che stava accadendo. Istanti passionalmente forti, che mi hanno fatto capire la portata del gesto. Poi, come ho già detto in esordio, tutto passa. Tutti passiamo, lasciando, ognuno, le proprie tracce. Che comunque, come è giusto che sia, si attenueranno nel tempo. Nelle nebbie di quelli che resteranno solo ricordi. **MI RICORDERÒ** di tutto questo e molto di più. Delle critiche e dei giudizi, non sempre benevoli. Ma anche delle molte testimonianze di stima ed affetto che ho ricevuto. Di tantissime altre storie o aneddoti che non ho potuto o voluto ricordare oggi, che porterò con me per sempre. Ovunque mi ricorderò della mia storia con la Fonte. Termine il mio ultimo contributo al Notiziario citando, non per caso, un grande Uomo. Un uomo che ha lottato con tutto sé stesso per rompere schemi e comportamenti inaccettabili, per abbattere gli steccati dell'odio che hanno solo diviso. Che ha lottato contro e nel contempo a favore della diversità. Quell'Uomo è Nelson Mandela, che ebbe a dire: "Possano le tue scelte riflettere le tue speranze, non le tue paure". Una buona ispirazione per continuare la lunga strada che ancora dovrà percorrere la nostra Istituzione. Buona fortuna La Fonte.



ESSERE RICCHI NON È UNA COLPA, FORSE.

Carlo Silini, Giornalista Corriere del Ticino



L'ONG britannica Oxfam ha tirato un bello scherzetto al Forum economico mondiale, il mitico WEF, di Davos. Lo scorso 18 gennaio, a soli due giorni dall'apertura dell'ultima edizione di questa tradizionale adunata delle elites più facoltose del pianeta, Oxfam ha infatti rivelato quello che molti immaginavano già, ma un conto è pensarlo, e un conto è vederselo scritto nero su bianco: nelle mani dell'1% di abitanti privilegiati del pianeta si concentra ormai lo stesso ammontare di ricchezze suddiviso fra il restante 99. Ci sarà chi critica quelle cifre: lo ha fatto, tra gli altri, Mark Littlewood, direttore dell' Institute of Economic Affairs, che ha parlato di numeri taroccati. Mentre Ben Southwood, dell'Adam Smith Institute suggerisce di focalizzarsi sulla curva del benessere fra i poveri (in crescita, dal suo punto di vista, almeno in alcune realtà significative) piuttosto che sulle fortune dei ricchi. Ci sarà chi obietta che la povertà, così come la ricchezza, sono fatti opinabili, che il contadino dell'America del Sud, nel suo Paese, in proporzione guadagna come l'impiega-

to della Svizzera, o che ci sono zone dove con lo stipendio che prendi a Bellinzona ci campi una vita e quindi è normale che in questa parte del pianeta si guadagni molto, ma molto di più. E ancora ci sarà chi fa notare che se ti dai da fare guadagni e se stai con le mani in mano non puoi pretendere di riempirti le tasche. Sarà. Tuttavia, per quanto si possa rigirare la frittata e correggere le cifre al ribasso, non so a voi, ma a me questo squilibrio dà sui nervi. Sapere che le 62 persone più ricche del mondo, persone come me e come te che stai leggendo, ma anche come il disoccupato cronico, l'anziano in assistenza, la donna che tira avanti da sola i suoi tre figli (senza andare a scomodare i poveretti del Burkina Faso) hanno un patrimonio di 1.760 miliardi di dollari, pari a quello che devono spartirsi centinaia di milioni di persone, è infinitamente triste. Essere ricchi non è una colpa, ma spesso non è neanche un merito. Soprattutto se i soldi non vengono dalla fatica e dal

lavoro, ma da speculazioni su altri soldi. E, soprattutto, se vengono fatti sulla pelle di numerosissime altre persone sottopagate. Invece, produrre ricchezza, indipendentemente dalle idee politiche che si professano, è una virtù. Benedetti siano anche i ricchi. Sempre che siano capaci di spartire equamente con gli altri i beni che producono. Anche essere poveri non è quasi mai una colpa. A meno di credere che i tanti giovani e meno giovani che cercano un impiego anche da noi siano solo degli inguaribili scansafatiche. Io non andrei in giro a dirlo ad alta voce, rischierei di conoscere il lato oscuro della loro forza.

Certo, poi ci sono i ricchi buoni, anzi buonissimi. Quelli che come Bill Gates stanziano carriolate di denaro contante per finanziare la ricerca scientifica per combattere le malattie rare. O per aiutare le popolazioni più povere. Chapeau. È bello sapere che nel minuscolo mondo dei Paperon De Paperoni c'è ancora spazio per il cuore. Ma la beneficenza dei miliardari non bilancia lo squilibrio fra ricchi e poveri del pianeta. A volte, anzi, è una comoda foglia di fico, una straordinaria operazione d'immagine che non modifica i meccanismi che, in tempi di crisi come in tempi di prosperità, rendono i ricchi sempre più ricchi e i poveri sempre più poveri.

Il rapporto di Oxfam, certificato dagli esperti del Credit Suisse (che non sono proprio l'avanguardia dei no global) solleva infatti il terribile sospetto che l'economia "invece di operare per la prosperità di tutti, per le future generazioni e per la sopravvivenza del pianeta" sia un abito tagliato su misura per uno scarso "1% della popolazione". La sfida per i futuri vertici di Davos è lanciata: dimostrare al mondo che non è vero. Auguri.

LO SPIRITO DELLA FONTE

di Thomas Schürch, Stagiario Fonte 2

Ho iniziato a lavorare al Laboratorio di Fonte 2 circa due mesi fa. Ciò che mi ha colpito fin da subito di questa realtà è stato il grande sentimento di coesione che ho percepito all'interno della struttura; tutti gli operatori, siano essi educatori, stagiaires oppure utenti, collaborano assieme in un contesto di lavoro positivo e stimolante, con lo scopo di raggiungere un obiettivo comune. Ciascuno di noi è consapevole di quale sia il suo ruolo, dei compiti che deve svolgere e delle qualità che può mettere a disposizione degli altri. Gli utenti, che hanno vissuto situazioni

spesso difficili, trovano in questa realtà una dimensione di tranquillità, di sicurezza e di equilibrio; è per questo che, nonostante le loro storie siano molto diverse, alla fine tutti loro hanno deciso di intraprendere questo percorso. E questo è un incentivo in più che offre la Fonte: la possibilità di conoscere persone nuove e, in molti casi, di instaurare relazioni di amicizia che possono essere coltivate anche all'interno della propria vita privata.

Questo clima così mite che si respira nel laboratorio rende il lavoro più legge-

ro, addirittura piacevole; basta guardarsi attorno, sorridere, scambiare qualche parola, raccontare magari un aneddoto divertente della sera prima o del weekend appena trascorso, e la stanchezza scivola via così, in maniera naturale.

Mi auguro davvero che questa mia esperienza di vita possa lasciarmi, oltre che delle competenze in ambito professionale, anche dei bei ricordi dal punto di vista umano e, vedendo come mi sono ambientato in questo primo periodo, non ho dubbi che sarà così.



PROGETTO STOP FONTE 2

di Luca Berva, Capo Struttura Fonte 2, Agno

Con l'espressione "mission" si tende a identificare lo scopo, la meta finale, le ragioni vere dell'agire di un'azienda o, in genere, di un'organizzazione. In ultima istanza la sintesi di quegli obiettivi la cui realizzazione dipende dai contributi di tutti i collaboratori, a qualsiasi livello e in qualsiasi fase della vita aziendale essi si trovano.

Massimo Folador, L'organizzazione perfetta

A partire dal 1° settembre 2014 ho assunto la conduzione del progetto della struttura Laboratorio Protetto Fonte 2 in via Pezza a Agno. In qualità di Capo Struttura ho sfruttato il mio mandato professionale in questo primo anno di lavoro per ridefinire il progetto di struttura in termini di SICUREZZA e FUNZIONALITÀ al fine di concretizzare un POSSIBILE e CONCRETO sviluppo futuro.

Dopo aver presentato negli articoli precedenti la mission e gli obiettivi strategici del laboratorio Fonte 2, ora vorrei approfittare di questo spazio per proporre una ..

Una nuova gestione possibile... dove centrale è e rimane il lavoro del team di lavoro.

Il mondo del lavoro è un mercato troppo veloce dove i ritmi di lavoro frenetici rendono sempre meno funzionali le decisioni prese dal solo "capo". Rimanere in questa condizione significa demotivare le persone e di riflesso le aziende perdono dinamicità. Delegare è quindi necessario dove, in una nuova gestione, diventa possibile farlo in un ambiente di lavoro in cui la delega sia efficace ed efficiente. Il processo di delega è uno dei fondamenti base delle capacità di manage-

ment: delegare le decisioni esalta il lavoro del capo e anche quello dei collaboratori.



Come si fa a delegare con successo?

Apprendere a delegare è un'esperienza di crescita professionale nella quale non si tratta solo di trasferire al delegato lo svolgimento del compito oggetto della delega, ma anche saper creare un ambiente lavorativo sano e fertile dove far

crescere persone che possano, in autonomia, portare a compimento un'attività delegata con successo.

L'ambiente lavorativo migliore in cui esercitare la delega è quello nel quale concetti quali leadership, responsabilizzazione, fiducia reciproca e trasparenza rappresentano i valori base e i punti di forza del team di lavoro. Questo ambiente è stato definito con estrema chiarezza "Team Avanzato" da Kenneth Blanchard nel suo libro "Un Due Tre... Squadra!"

Il concetto di Team Avanzato nasce dalla volontà di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni basandosi sulla ottimizzazione delle capacità personali delle risorse, partendo dal presupposto che esse sono il principale valore delle Aziende.

- In un ambiente di lavoro tradizionale il ruolo di ciascuno, all'interno dell'organizzazione, corrisponde ad un compito da eseguire.
- In un Team Avanzato, il ruolo di ciascuno, corrisponde al raggiungimento dell'obiettivo e all'assunzione decisionale delle iniziative necessarie al suo conseguimento.



Il Team Avanzato sfrutta le idee e la motivazione di tutti i suoi membri perché crea un ambiente interattivo "a livello sociale," beneficiando di conseguenza della creazione di un notevole livello di preparazione e collaborazione.

Il libero scambio di informazioni stimola la partecipazione attiva alle soluzioni dei problemi che, risolvendosi prima di arrivare al manager, lo liberano dal compito di risolvere criticità, lasciandolo più libero di dedicarsi ad attività a più alto valore aggiunto: il maggior tempo a disposizione servirà quindi per scopi più utili al Team Avanzato stesso e, in generale, all'organizzazione.

Il secondo passo per la creazione di un Team Avanzato è la definizione precisa e univoca di quali sono i limiti entro cui agire in autonomia.

Come si fa a perseguire obiettivi comuni definendo dei limiti in cui agire l'autonomia?

La comunicazione trasparente precisa a tutto il team lo scopo, l'obiettivo prefissato e quali sono i valori che l'organizzazione intera condivide. Questi elementi definiscono il "campo da gioco" entro cui ci si aspetta che il Team Avanzato possa muo-

versi. I limiti devono aiutare i collaboratori a capire "cosa possono fare" e non cosa "non possono fare". La definizione dei limiti in un Team Avanzato infatti non ha lo scopo di ridurre l'azione, bensì di creare il senso di responsabilità e la libertà di iniziativa. Attraverso dei modelli operativi comuni sarà poi compito dell'intero team valutare quale sia la migliore ipotesi di lavoro, dove a "giudizio sospeso", le forze vengono indirizzate a perseguire il miglior risultato possibile. I lavori sono in corso... continuano sul prossimo numero.

REGALIAMOCI ORDINE E TEMPO

Monica Oberti e Daniela Fenini, Policonsult SA di Caslano

Monica Oberti e Daniela Fenini, due professioniste dell'organizzazione (Professional Organizers PO) hanno offerto una giornata di lavoro alla Fonte Neggio per riorganizzare gli spazi della lavanderia, della cucina del personale, degli spogliatoi dei cuochi e della fisioterapia.

In molti anni negli armadi e negli scaffali della Fonte si sono accumulati e ammucchiati indumenti, asciugamani, lenzuola, stracci, grembiuli ed altro materiale. Gli spazi non erano sfruttati in maniera razionale e quando si voleva cercare qualcosa di specifico spesso non si riusciva a trovarlo.

Di cosa si occupa un/a Professional Organizer (PO)?

I PO hanno in generale due ambiti operativi: gli spazi e il tempo. Lo scopo è quello di aiutare le persone (come pure enti o ditte) a:

- ottimizzare gli spazi in cui vivono o lavorano
- liberarsi del superfluo
- organizzare l'esistente in maniera logica e sistematica

Questo porta in primis ad avere più spazio e più ordine, ma ben presto ci si accorge che ci sono altri benefici correlati:

- tempo
- concentrazione
- maggiore efficienza lavorativa
- risparmio
- igiene
- salute
- benessere

A chi serve un Professional Organizer?

L'ambito di intervento di un PO è molto diversificato: in senso lato ci si rivolge a chi ha problemi di ordine e/o tempo in qualsiasi contesto. Se vogliamo fare qualche esempio il PO è a disposizione di chi:

In ambito privato

- ha problemi di organizzazione di casetti, armadi, locali e case/appartamenti
- non trova mai le chiavi di casa
- accumula oggetti
- dimentica di gestire e pagare le fatture
- non riesce a coordinare gli imprevisti
- non trova abbastanza spazio
- non sa gestire un avvenimento importante (nascita, perdita, trasloco, divorzio)
- non invita amici perché la casa è sempre in disordine



In ambito professionale

- ha problemi di organizzazione di scrivanie, armadi, uffici, magazzini
- non sa come gestire le e-mail
- vuole imparare un metodo per classare con logica
- necessita mezzi per imparare a gestire le consegne
- vuole dare spazio alle priorità
- vuole avere successo

Come sono nati e come sono strutturati i PO?

Questa professione nasce negli Stati Uniti, dove è conosciuta fin dagli anni 70 e nel 1983 viene creata NAPO, l'associazione americana di categoria. Dal 2013 esiste l'Associazione di Pro-

fessional Organizers in Italia (APOI) alla quale Monica Oberti e Daniela Fenini appartengono come Associate Senior. L'associazione ha lo scopo di tutelare i PO professionisti, far conoscere questo nuovo mestiere, rispettare il codice etico professionale e formare.

Nel gennaio 2015 Monica Oberti decide di fondare SwissPOA, un'organizzazione di PO Svizzere. Grazie a Daniela Fenini, che si unisce a Monica in maggio, vengono contattate diverse professioniste già operanti in Svizzera e la sfida parte! Il 31 gennaio 2016 ha avuto luogo la prima assemblea di SPOA.

Non appoggiarsi a un professionista per farsi aiutare a gestire gli spazi e il tempo è come non voler andare dal dentista per paura di avere la carie. Per fare il PO ci

vuole grande empatia, essere privi di giudizio e attenersi al segreto professionale. Quindi fatevi coraggio e scoprite di più su questa nuova professione.

Contatti:

Monica Oberti: www.armadiomania.com
Daniela Fenini: www.homeserve.ch

IN MEMORIA DI LUCIANO CLERICI

di Rossano Cambrosio, Direttore



Il meno che si possa dire è che il 2015 sia stato un anno tristissimo per la storia della nostra Fondazione.

Ad inizio marzo la repentina scomparsa del Presidente allora in carica e poi a novembre, precisamente sabato 7, dopo un calvario durato sin troppo per una persona dinamica ed energica come lui, se ne è andato anche Luciano Clerici. Anch'egli rivestì il ruolo di Presidente

della Fondazione, precisamente negli anni che vanno dal gennaio 2001 alla fine del 2006 e una volta concluso il mandato rimase comunque attivissimo e presente come Membro del Consiglio, sino al momento del triste commiato.

Parlare di una persona scomparsa è sempre delicato ed il rischio è di cadere in retoriche banali e riduttive è sempre

presente. Quando poi si deve ricordare un uomo come Luciano Clerici l'impresa diventa ancora più ardua. Mi limiterò dunque a citare quello che realmente il cuore mi dice.

Un modesto imprenditore, come sovente amava definirsi, che nella vita ha seminato molto e che nel momento del raccolto ha saputo soprattutto dare e darsi con grande generosità.

Oltre alla pluriennale dirigenza di un'importante compagnia assicurativa presente a Lugano, molteplici sono state infatti le sue attività nel campo filantropico, all'interno della quali due esperienze, oltre a quella della Fonte, spiccano su tutte.

La lunghissima militanza in seno al Lions Club Lugano, sin dalla data della sua costituzione e la creazione, nel 1996, della Fondazione Avv. Dr. Francesco Scazziga, con sede a Muralto, della quale egli è stato "Il Presidente" sino al momento della sua scomparsa.

Vastissima la sua cerchia di conoscenze, l'appartenenza a gremi ed associazioni di diverso interesse professionale, sociale, ricreativo, gastronomico, che lo hanno sempre visto come un attore partecipe e convinto, con ruoli spesso di massimo profilo.

Un ottimista era Luciano Clerici, un appassionato della bella vita, intesa come un percorso da godere in ogni momento e forma. Un trascinatore, un entusiasta che ha saputo suscitare simpatie e sincera amicizia.

Ricordo di averlo personalmente intravisto per la prima volta, era il lontano 1997, in un grotto del luganese, dove i collabo-

ratori della nostra Fondazione erano stati invitati per una cena che seguiva la prima conferenza annuale a favore del personale; un evento che avevo personalmente organizzato, tradizione poi mantenuta ed apprezzata ancora oggi.

Un momento di stretta vicinanza tra vertici e base dell'istituzione, al quale Luciano Clerici non ha mai mancato di presenziare, ritenendolo centrale nell'economia dei rapporti di collaborazione.

Me lo indicarono allora discretamente seduto ad un tavolo a noi vicino, in quanto era un socio lionistico molto conosciuto nel luganese.

Dunque già vicino alle nostre attività istituzionali, in particolare quella promossa in seno all'azienda agricola di Vaglio, legata da sempre a doppio filo con il Club di servizio, citato pocanzi.

A quell'epoca, ad appena un anno dalla mia entrata in funzione come direttore, mai avrei pensato che lo avrei ritrovato vicino dopo così poco tempo, come fedele e competente compagno di viaggio alla Fonte e soprattutto nella veste di Presidente.

Quando egli entrò nella nostra organizzazione venivo infatti da un primo quadriennio di attività dirigenziale non del tutto "semplice", ma egli seppe subito risolle-
vare il clima che regnava a quel tempo ai vertici della Fondazione.

Non lo fece in termini eminentemente organizzativi o gestionali (anche se in seguito la sua impronta si vide pure a quel livello), quanto piuttosto per il rispetto che nutriva nella responsabilità altrui, nel riconoscimento delle competenze acquisite dalle persone che lo attorniarono nello svolgimento della loro professione, nella

fiducia e stima che esprimeva nei loro confronti, nella delega e nello sviluppo di un comune senso di appartenenza all'Istituzione.

Tutto questo condito da una sua vicinanza incondizionata e rispettosa dei ruoli istituzionali, che gli permetteva parimenti di dispensare la propria esperienza, con uno stile tutto suo.



Un'espressione del suo modo di fare che, a volte, poteva apparire molto legata ad antichi e desueti formalismi ed atteggiamenti, che se rivisti e coniugati con i giorni d'oggi, in questa superficiale società dell'usa e getta, appaiono più che mai attuali ed eleganti ai fini di un necessario recupero delle buone tradizioni ormai sopite, dell'educazione, del reciproco rispetto.

Certo, va pur detto che qualche piccolo difetto anche lui lo aveva; come ad esempio quello di essere molto accentrato sulle sue personali convinzioni e dunque davvero irremovibile su taluni temi a lui particolarmente cari.

Uno su tutti, la fede calcistica rossonera, scelta perlomeno discutibile, della quale, nei nostri frequenti incontri di lavoro o negli scambi scritti, spesso e volentieri egli amava parlare o ironizzare.

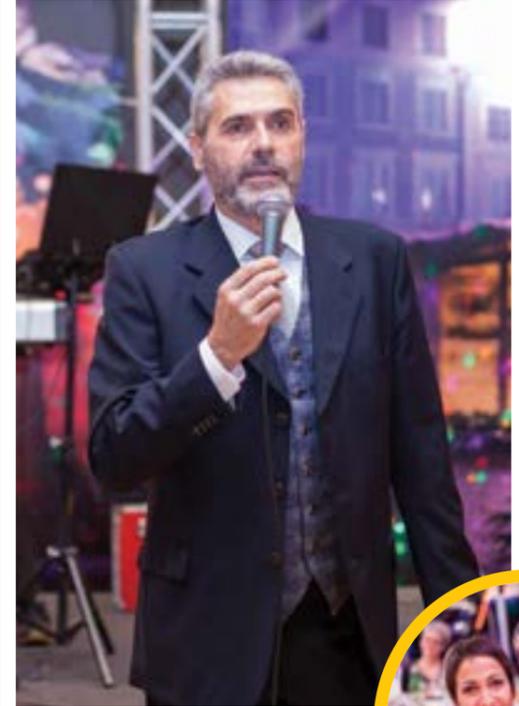
Non sempre accettando di buon grado le inevitabili battute di ritorno che mi permettevo rispettosamente riservargli (come è giusto che un interista debba sempre fare).

Ma non tutti nasciamo perfetti e dunque per questa sua scelta egli era stato ampiamente capito e perdonato.

Questo insomma era per sommi capi Luciano Clerici, un uomo che tanto ha dato alla storia della Fondazione La Fonte. Un uomo che ha lasciato un grande vuoto, che ci mancherà molto e del quale oggi, ad ormai oltre cinque mesi dalla sua scomparsa, abbiamo voluto discretamente (ri)parlare affinché il suo ricordo possa restare per sempre nei nostri intimi pensieri.

FESTA DI NATALE

Photobook by Gianluca Chiarello



DAL DISAGIO AL BENESSERE PROFESSIONALE: COME PROVARE A NON PERDERE LA PARTITA

di Stefano Rimoldi, Coordinatore Servizi

Quando si parla di *stress sul lavoro* siamo tutti più o meno concordi nell'inquadrare, ognuno in rapporto alla propria realtà lavorativa, delle condizioni di pressione, di urgenza, di concitazione che contraddistinguono la giornata lavorativa; parimenti riconosciamo unanimemente che ognuno di noi ha a che fare con questa realtà e che "una volta non era così".

Quando si parla di *disagio professionale* si entra in un terreno più delicato, perché si parla di fenomeni i cui confini sono talmente labili e variabili da rappresentare, per ogni circostanza, casi specifici su contesti individuali. Delicato anche perché si presuppone una consequenzialità tra 1) condizioni "sfavorevoli" di lavoro, qualunque esse siano, 2) situazioni di malessere professionale del lavoratore, 3) fenomeni conclamati di burn out. Consequenzialità che da un lato pare ovvia, ma dall'altro non è così automatica dato che nell'equazione entrano tante e tali variabili da rendere davvero difficile attribuire correttamente dei nessi di cau-

salità. Questo è vero già a livello del semplice stress: similmente a chi con 37.1 di febbre è a letto malconco e chi solo con la temperatura a 39 inizia a sentirsi un po' strano, ognuno di noi reagisce allo stress in modo differente: taluni ne hanno bisogno tanto, per trovare motivazione nella quotidianità; talaltri lo rifuggono, in quanto deviazione da una routine professionale stabile e rassicurante. E tra i due estremi, tra il bianco e il nero, tutte le possibili tonalità intermedie del grigio.

Si tratta di un tema che recentemente trova molto risalto, a fronte del fatto che le condizioni di lavoro in diversi settori, negli ultimi anni, sono parse peggiorare anziché migliorare. Potrei lanciarmi in trite disquisizioni sull'evoluzione del lavoro, sui trade-off tra ottimizzazione e pressione produttiva, sulla contraddizione, di cui resto convinto, tra la spinta ad aumentare la qualità delle prestazioni e il contenimento dei costi, che a me sembra la versione socioeconomica del binomio botte piena/moglie ubriaca. Invece cam-

bio strada, perché l'obiettivo è di raccontare un'esperienza, la nostra, di indagine sul tema del disagio professionale. A fine 2012, la Commissione Interna del Personale chiese alla direzione di occuparsi dello stress sul lavoro e del disagio professionale nell'istituzione. La direzione propose alla CIP di dare oggettività al fenomeno, per capire in che modo potersene occupare. A metà 2013 la Commissione Interna mi coinvolse, in quanto responsabile istituzionale, tra le altre cose, della salute e della sicurezza dei collaboratori. L'intento era capire come fosse possibile oggettivare il fenomeno del disagio professionale. Un po' malvolentieri, lo ammetto (con tutto quello che c'è da fare, mi dicevo... a conferma che lo stress esiste) diedi il via a un progetto che progressivamente ha allargato il coinvolgimento ai capi struttura (servivano il loro apporto e il loro consenso) nel definire e costruire una modalità per sondare il tema del disagio e per riportarlo il più oggettivamente e fedelmente possibile. Sull'arco del 2014 è stata dunque attivata una serie di focus group, con l'obiettivo di dare parola a tutto il personale attraverso dei momenti di incontro dedicati, in cui si potessero registrare le osservazioni e i contributi di tutti. La raccolta dati è stata impostata attraverso la somministrazione del test di Maslach (che fornisce indicazioni sul burn out, inteso come sindrome che ormai ha una descrizione e una sintomatologia riconosciuta) e di cinque domande aperte volte ad approfondire il tema del disagio professionale o, meglio, circoscriverlo per la prima volta all'interno della nostra realtà istituzionale. Si trattava insomma di capire cosa fosse per noi il disagio professionale, se ci fosse e con che segni).

Un'osservazione fondamentale da fare è che *non si trattò di un'indagine sulla soddisfazione del personale* (se lo fosse stata, avrebbe dovuto toccare molteplici ambiti ed essere condotta differenzialmente). L'obiettivo era rispondere al mandato di oggettivare un fenomeno: la precisazione è d'obbligo, perché altrimenti la lettura dei risultati porterebbe a concludere che per i collaboratori "va tutto male", o che "il personale è solo scontento". In questo caso, un po' come dal medico, al personale è stata posta la domanda "dimmi cosa ti fa male/cosa può farti male", dunque non deve meravigliare che la risposta indichi elementi critici.

Ma torniamo ai focus group. I dati derivati dal Maslach sono stati raccolti in una tabella, mentre i dati qualitativi (domande aperte) sono stati sistematizzati su base tematica. Ancorché risulti articolata e complessa, questa tematizzazione si è rivelata la strategia più conveniente, poiché la tipologia di domande aperte e gli approfondimenti ad esse connessi hanno originato (come da aspettativa) una certa ridondanza nelle risposte (la ridondanza ha permesso di chiarire i pensieri espressi dai partecipanti, eliminando totalmente le interpretazioni personali del conduttore dei focus group). Poiché la tematizzazione ha comportato necessariamente un lavoro di riduzione e di sintesi dei contenuti raccolti, a garanzia di imparzialità ciò è stato svolto in solido con il presidente della Commissione Interna del Personale. Vediamo di seguito le parti salienti del report conclusivo che, per ragioni editoriali, rispetto alla versione originale è stato sensibilmente "alleggerito" per rendere la lettura più scorrevole.

Partecipazione ai focus group: tutti i collaboratori assunti a contratto. Su ottantadue convocati, hanno partecipato in cinquantanove. Le assenze sono motivabili essenzialmente con malattia, infortunio e vacanza dei collaboratori. Fa eccezione un'unica situazione di emergenza organizzativa in una struttura, che ha determinato l'assenza di tre persone.

Dati quantitativi¹: il test di Maslach esprime un rilevamento su tre aree connesse al burn out:

- **livello di esaurimento emotivo**, che esamina la sensazione di essere inaridito emotivamente ed esaurito dal proprio lavoro;
- **livello di depersonalizzazione**, che misura una risposta distaccata ed impersonale nei confronti degli utenti del proprio servizio;
- **livello di gratificazione personale**, che valuta la sensazione relativa alla propria competenza e al proprio desiderio di successo nel lavorare con gli altri.

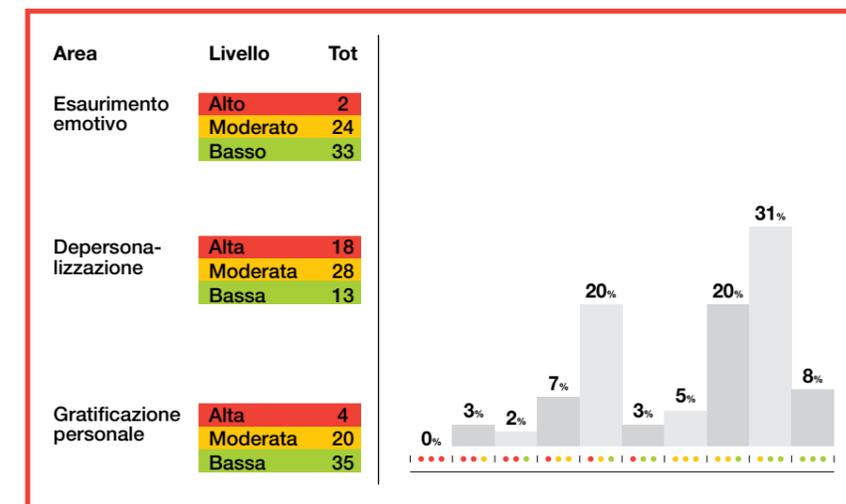
I livelli vengono differenziati in alto/moderato/basso e rappresentati con i colori rosso/giallo/verde. La situazione globale può essere così riassunta:

- nella maggior parte dei casi non si ha una situazione che presenta valori elevati;
- l'area della gratificazione personale è quella che presenta, nella maggior parte dei casi, valori bassi e che dunque sembra avere la maggior "tenuta";
- nella maggior parte dei casi in cui i valori non sono bassi, l'area della depersonalizzazione è quella che maggiormente riporta valori moderati o elevati.

Un'ipotesi che si potrebbe tentare è che il distacco emotivo consente al personale una miglior preservazione dall'esaurimento.

Dati qualitativi²: In seguito alla tematizzazione, hanno trovato inquadramento questi aspetti:

1) **qual è il concetto di disagio professionale per i collaboratori.** Globalmente il



1 Relativamente ai dati quantitativi abbiamo riconosciuto (e accettato) l'esistenza di questi bias: collaboratori assenti (la cui situazione non è stata rappresentata); test somministrati in date diverse a seconda del focus group.

2 Relativamente ai dati qualitativi abbiamo riconosciuto (e accettato) l'esistenza di questi bias: collaboratori assenti (la cui voce non ha potuto essere considerata); possibile inibizione dei collaboratori a fornire tutte le informazioni richieste; stati d'animo influenzati da eventi recenti di contesto.

Tutto ciò che viene connesso al disagio professionale fa riferimento a qualcosa che si vorrebbe avvenga diversamente

disagio professionale si configura all'interno di una piuttosto ampia varietà di stati d'animo che fanno riferimento a diversi ambiti situazionali. Il filo conduttore pare essere connesso all'**aspettativa disattesa**: in altre parole, tutto ciò che viene connesso al disagio professionale fa riferimento a qualcosa che si vorrebbe avvenga diversamente (i punti 3 e 4 inquadrano quali siano tali aspettative).

Parallelamente al legame tra disagio professionale e aspettativa disattesa, è stato portato alla luce un legame tra aspettativa disattesa e **sensò di sfiducia**, da interpretarsi nelle due direzioni possibili: sfiducia da parte dell'istituzione nei confronti del personale (per chi interpreta le condizioni di lavoro sfavorevoli come mancato ascolto da parte della direzione), oppure sfiducia nei confronti dell'istituzione (per chi la sospetta incapace di introdurre miglioramenti alle condizioni di lavoro).

2) che manifestazioni può avere il disagio professionale.



gio professionale. La maggior parte dei contributi fa riferimento all'area dei comportamenti (o mancati comportamenti) visibili. L'area relazionale pare maggiormente interessata, laddove viene citato un **ridotto autocontrollo emotivo** (meno tolleranza, meno pazienza, tensioni, conflitti, pianto, frustrazione, lamentele). Parallelamente, viene segnalato **disinvestimento** (disinteresse/ridotto impegno/partecipazione meno spontanea alle dinamiche di lavoro) - si può evidenziare, in tal senso, il parallelismo con l'esaurimento emotivo e la depersonalizzazione del test di Maslach sul burn out.

3) che aspettative hanno i collaboratori in relazione ai casi di disagio professionale. Il personale vorrebbe vedere, nel novero dei comportamenti attesi dall'istituzione, che la direzione si prenda cura dei casi di disagio professionale (si tratta di una questione piuttosto spinosa, perché ciò confligge con la discrezione che l'istituzione è tenuta ad osservare nei

confronti di un collaboratore che segnala il proprio disagio).

4) che aspettative hanno i collaboratori in termini preventivi sul disagio professionale. Le riflessioni sulla prevenzione sono quelle che hanno originato la maggior raccolta di suggestioni; l'elemento più interessante è che esse vanno a inquadrare quelle che possono essere ritenute le determinanti, dal punto di vista del personale, di una situazione lavorativa apprezzabile e orientata alla soddisfazione dei bisogni del personale:

- **diminuzione del carico di lavoro**, inteso come aspetto quantitativo (cose da fare);
- **aumento delle risorse**, intravisto come possibile risoluzione al punto precedente;
- **diminuzione della burocrazia**, vista da molti come parte estranea al mandato professionale vero e proprio;
- **mezzi/strumenti per lavorare meglio**: si intende una dotazione di attrezzature moderna ed efficace, così come delle prassi di lavoro snelle;
- **informazione**: dai focus group emerge in modo preponderante che il personale, per vivere serenamente le condizioni di lavoro (in particolare quelle che non corrispondono alle aspettative) necessita di comprendere a fondo le motivazioni di strategie, scelte e rinunce. Questa necessità di comprensione sfocia nella maggior parte dei casi nel desiderio di trovare plausibilità/coerenza/ragionevolezza degli orientamenti presi dalla Direzione.

Sembra che ciò possa generare una sorta di legittimazione implicita che consente al personale di accettare i limiti di contesto e a trasformare la percezione di mancata fiducia in comprensione dei limiti stessi.



...sì ma adesso? Questa è stata la domanda che tutti ci siamo posti, Commissione del personale compresa, una volta terminato il progetto di oggettivazione. C'è a dire: in che modo possiamo rendere utili queste informazioni e trasformarle in un vantaggio?

La risposta è stata nel fare un passo alla volta: primo, prendendo atto che il fenomeno del burn out è una realtà distante dalla nostra istituzione. Uno a zero, palla al centro. Secondo, che il disagio pare avere una strettissima connessione con le aspettative dei collaboratori e un impatto inevitabile sulla presa a carico dell'utenza, ragion per cui è bene tenerlo d'occhio (uno a uno, palla al centro, grazie, prego). Terzo, non siamo totalmente ciechi sulle determinanti del non-disagio, alias il "benessere professionale", perché le aspettative dei collaboratori passano attraverso cinque elementi essenziali che, ottenibili o no, sono stati delineati chia-

ramente: minor carico di lavoro, maggiori risorse a disposizione, meno carte e burocrazia, più mezzi e strumenti adeguati per lavorare meglio, più informazione. Fine del primo tempo, squadre negli spogliatoi, analisi della partita. Squadra A: uno di questi cinque elementi riguarda le risorse (ce ne vorrebbero di più, emerge), ma alla fine anche gli altri sono riconducibili alla medesima fonte, giacché se avessimo personale in più il lavoro sarebbe ripartito più adeguatamente, si potrebbe avere anche chi è deputato alle scartoffie e più tempi per le riunioni; se avessimo strumenti e mezzi moderni, efficaci, si farebbe meno fatica e si lavorerebbe meglio. Allora è una questione di soldi? Squadra B: quattro elementi su cinque possono essere riassunti in lavorare meglio ma anche lavorare meno. Anche il quinto, legato all'informazione, fa presupporre tempi di lavoro - sacrosanti - per ascoltare, parlare, ma non "fare". Allora è

una questione di quantità? Il secondo tempo è ancora da giocare: la proposta è di indossare tutti le stesse maglie e cambiare tattica. Ruoli diversi, naturalmente, non sono uno di quelli che "siamo tutti uguali". Io conosco bene il mio, di ruolo, e posso provare a analizzare la mia, di fatica: gioco (pardon, lavoro) in direzione; devo fare gol nella stessa porta in cui tirano l'autista, l'educatore, il capo struttura (questo è importante da tenere a mente, perché tirando dalla parte sbagliata si fanno le autoreti e così la mia squadra, la nostra squadra, perde). Ho un sacco di cose da fare, il telefono suona incessantemente, ricevo cinquanta mail al giorno e la maggior parte dei miei interlocutori non è scontenta solo se ha da vendermi qualcosa. Ho una stampante che per fare una fotocopia devo prima aprire e chiudere il cassetto della carta, altrimenti si blocca. Quella di prima stampava otto fogli al minuto, dunque questa è già un lusso. Ogni tanto mi sento sul punto di scoppiare (è disagio professionale, diciamo alleluia), ma poiché è ogni tanto e non sempre, c'è qualcosa che non è disagio professionale (a parte quando si inceppa la stampante, ma confido sull'isolamento acustico del mio ufficio). Di che si tratta? fama? Uh, che ridere... semmai fame, che sono a dieta per il colesterolo. Riconoscimento? sì, questo effettivamente è importante. Coinvolgimento? bingo! Nel mio ruolo, ho la fortuna di essere coinvolto e sapere cosa succede dentro e fuori, perché possiamo avere e perché non possiamo avere, chi decide cosa, perché ha deciso in quel modo e non nell'altro... informazioni, comprensione. Dei cinque elementi, per me questo è quello che fa la differenza e che mi fa andare oltre lo stress, oltre le tapparelle che si



guastano per la terza volta consecutiva (ad aprile, quando il budget annuale per le riparazioni è esaurito già da un mese), oltre la stampante che mi dice "collegare il pc" quando voglio una scansione (è GIÀ collegato, è SEMPRE collegatoooo!... ehm... mi viene il dubbio che fuori dalla porta mi sentano...).

Insomma, il secondo tempo... se lo giocassimo in attacco anziché in difesa? Se provassimo a "switchare", girando la manopola dal concetto di disagio al concetto di benessere professionale, con la tattica delle informazioni?

Per cominciare, lo scorso mese di ottobre abbiamo potuto riprendere, nella Conferenza annuale del personale, gli aspetti emersi dall'inchiesta sul disagio (e sul benessere, come punto di tendenza), informando i collaboratori su cosa è stato fatto, cosa si sta facendo, cosa si potrà fare, anche cosa non si potrà fare e perché. Abbiamo inoltre dato uno sguardo all'esterno, per confrontarci con un'azienda che è stata premiata per l'attenzione

che riserva al suo personale, scoprendo che abbiamo più elementi in comune che differenze. Come a dire che nel nostro piccolo ci si difende ancora bene!

Tra quello che è stato fatto, ad esempio, abbiamo potuto mettere in evidenza che sul progetto connesso al disagio professionale sono state investite più di 500 ore di lavoro, a riprova del valore riconosciuto sul tema e della volontà di comprenderlo meglio. Abbiamo potuto spiegare che tutte le situazioni di disagio che sono state segnalate vengono monitorate periodicamente e affrontate in modo specifico (ma come, a meno che venga rivelato dal collaboratore interessato, non può essere riferito dall'istituzione). Ancora, in diverse sedi è stato introdotto il wi-fi e attuata una modernizzazione dei supporti informatici... sembrerà poca cosa, ma si è trattato di un impegno economico importante.

Tra quello che vorremmo fare c'è la definizione di una metodologia attraverso cui affrontare le situazioni di disagio, introducendo dei criteri e delle soglie di

attenzione utili ai quadri istituzionali per discriminare tra segni di disagio vero e proprio e comportamenti occasionali; tra le altre cose, c'è anche un progetto di revisione dei compiti e delle competenze, nel tentativo di ridistribuire meglio i carichi di lavoro.

Insomma, la conferenza del personale è stato un primo tentativo di informare.

Partita vinta? non proprio: sono convinto che l'informazione che riusciremo a dare sarà sempre troppo poca! Perché lo dico? Perché il novero di nozioni e informazioni che gravitano attorno ai nostri ambiti di lavoro è talmente vasto da rendere impossibile raggiungere tutti in relazione a tutto. Ciò che stiamo cercando di fare è di aumentare l'informazione, nella consapevolezza che il cento per cento è irrealizzabile ma nella speranza che lo sforzo venga visto e, speriamo, apprezzato dai collaboratori. Se va bene, la partita finirà in un pareggio... ma, non a caso (e nei limiti del possibile), sembra proprio che l'importante sia partecipare.

IL FOYER E I CORSI INTERAZIENDALI

di Elisa Delmenico, Educatrice sociale Fonte 3



Il 12 novembre 2015 abbiamo avuto il piacere di ospitare una classe del primo anno OSA della SSPSS (Scuola Specializzata per le Professioni Sanitarie e Sociali) di Canobbio, a Fonte 3.

Le giornate interaziendali nel nostro caso, hanno lo scopo di avvicinare gli studenti o i professionisti alle varie realtà e contesti lavorativi del settore sanitario e/o sociale presenti in Ticino, e di promuovere uno scambio tra allievi, ospiti e figure professionali diverse (operatori sociali, capo struttura, maestri, ecc.). Per gli allievi inoltre la giornata è parte integrante del percorso formativo e rientra nella valutazione della formazione scolastica.

La giornata ha permesso ai ragazzi di conoscere ed entrare in relazione con l'utenza e di confrontarsi con una realtà istituzionale come quella di Fonte 3, per noi operatori e utenti di Neggio la possibilità di aprire il foyer a persone esterne e di passare una bella giornata in compagnia. C'è stata grande mobilitazione ed entusiasmo in casa quel giorno fin dal mattino, infatti tutta l'utenza residente a Neggio

è rimasta in foyer per poter partecipare attivamente alla giornata. Una giornata dall'aria festosa: gli ospiti felici di avere così tanti ragazzi in casa con cui stare, in loro un grande senso di ospitalità e orgogliosi nel far vedere la propria casa. Alle 9.30 la capo équipe Sandra Cosentino ha accolto la docente Lorenza Bianchi con la classe in foyer e ha presentato la struttura e l'organizzazione della casa agli allievi, dopodiché i ragazzi sono stati divisi in tre gruppi e a loro scelta hanno potuto partecipare al laboratorio di pittura, allo spazio del rilassamento e della ginnastica e al laboratorio di cucina. Tutti gli ospiti hanno partecipato a un laboratorio condotto da due operatori sia



al mattino che al pomeriggio: in pittura Marino ed Elisa hanno proposto diversi lavori pittorici e creativi, in cucina Laura e Donatella hanno proposto la realizzazione di sfiziosi dolci e salatini, mentre in rilassamento Sandra e Barbara hanno proposto una percorso di stimolazione basale che ha coinvolto diversi ospiti e ragazzi. La giornata è stata scandita dalle attività negli atelier, dall'aperitivo e dal pranzo in comune.

Dopo pranzo i ragazzi insieme alla docente e a Sandra Cosentino hanno visitato il foyer nei vari spazi. A fine giornata, dopo la merenda (preparata nel laboratorio di cucina) si è discusso e condiviso con i ragazzi di ciò che hanno vissuto e provato: la valutazione della giornata interaziendale è stata molto positiva sia per gli allievi, che per gli ospiti, che per noi operatori. Gli ospiti hanno partecipato con grande entusiasmo alle attività e visibilmente felici nell'ospitare i ragazzi: c'è stato un bello scambio tra le parti coinvolte, sicuramente questa sarà un'esperienza da ripetere!



DI TRENI E CUORE, DI BRUCE E DI ARRIVEDERCI (PERLE PER UN VIAGGIO AD UN AMICO)

di Mirko Scherler, Coordinatore Strutture



Non sono capace di scrivere che con il cuore. Con l'anima.

Figlio di una generazione di lavoratori, che la parola vacanza nemmeno esisteva sullo Zingarelli. Di coloro che il treno, forse, se lo potevano permettere per andare a trovare l'amata nelle stagioni di bel tempo, ai tempi di vendemmia, allo sbocciar delle primule.

Correvo le strade di Cercera salendo verso la casa della prediletta nonna, davanti a me innumerevoli lumachine nascoste fra la strada e il bosco, che a scovarle ci voleva proprio poco...

Chiudete gli occhi...guscio morbido, aloni di muschio, rami di betulla a far loro ombra.

Ombra di un camino a nicchia che non vedrò mai più acceso. Profumo di risotto domenicale di brodo di pollo che il mio pensiero celebra, al buio. Nella corte della vecchia casa, generazioni di margherite e ortensie hanno edificato i miei ricordi; quanto tempo, quanta vita. Che bello. Dicembre, meno dieci. Avete presente quelle buiottes di rame, calde, che vi bruciano i piedi? Ecco. Ci voleva la cuffia per

andare a letto. Giuro. Arrivederci nonna.

A quel tempo, prendevo il treno. Eccome. Altri viaggi mi aspettavano, che nemmeno mi sarei immaginato.

Ho scritto poi di alghe e proposto capanne per un'amica, per colei che ha capito fino in fondo la mia anima. Di colei che è stata al mio fianco per una vita, visibile e anche no. Di quelle vite che ancora non basta.

Con me, sempre insieme, da allora, un fragore, una passione, un solo compagno di viaggio.

Erano le mie prime note, quelle di ... Born in the USA. Ho dovuto rinunciare a San Siro, troppo giovane.

Venne poi l'"emigrazione", auto e treno, treno e auto. Studio. Fatica. Piaceri diversi. Ho recuperato Nebraska. E con esso il mio primo concerto, Tunnel of love Express Tour. San Jakob Park. Erano i tempi della Pecos Mobile e di noi che giocavamo a fare i figli dei fiori. Arrivederci anni ottanta.

Mi sono sposato, una prima volta. In quell'epoca cantavo, cantavo per il piacere, forse solo per il mio, forse anche per quello dei miei amici. The River. Jersey Girl. Applausi. Che gran viaggio. Iniziò, a quel tempo, davvero, la mia vita professionale.

Scuola, scuola, poi sociale, ai tempi nasceva la nostra professione.

Born to run, uscito anni prima. E Jungleland che il TDK 90 per finire si è sciolto nella radio della mia, già seconda, auto.

Arrivederci scuola.

Ma cosa dico? Non ho mai smesso di andare a scuola. Sui banchi, sì, è vero. Ma che scuola, la vita.

Dicevo sociale. Fondazione la Fonte. Che bello. Avevo un nuovo lavoro.

With every wish. Human touch. Senza più la storica E-Street band (per fortuna solo temporaneamente, sciagurato!).

Better days.

E così fu. Ho creduto in giorni migliori, che passasse un treno, forse proprio quel treno.

Un treno con un mucchio di vagoni.

Un vagone di amicizia.
Un vagone di amore.
Un vagone di passione.
Un vagone di musica.
Un vagone di speranza.

E poi un vagone di buone opportunità lavorative. Un vagone di figli. Questo però non me lo aspettavo proprio. Eh già. Mi sono risposato. Ho amato di nuovo. Sempre ad ascoltare Racing in street. A balla. A spaccarmi le orecchie. Sono stato a München per The Rising.

Arrivederci transumanza. Ho messo le radici nel mattone di via Butarei.

E...

E parlavo di opportunità lavorative. Di tutte quelle che la Fonte mi ha dato.

Alcuni numeri fa (per un paio di volte) scrivevo di me, dei miei vent'anni, di tutti gli utenti che sono passati, dei miei colleghi, di tutti della Fondazione.

La Fonte non è un'entità astratta, un'idea. È - per me evidentemente - una persona in particolare. In carne ed ossa. Sulle note di Magic, di Working on a Dream da Ghost of Tom Joad a Wrecking Ball ho costruito la mia carriera. Che devo a Rossano. Rossano Cambrosio, Direttore partente, uscente, dimissionario, che lascia, ... come vogliamo dire, poco importa.

Rossano mi ha assunto, mi ha promosso, mi ha sostenuto, ha creduto in me, anche nei momenti difficili. Avrò certamente fatto la mia parte.

Insieme abbiamo sorriso, riso fragorosa-

mente. Abbiamo discusso, a volte animatamente. Abbiamo progettato, sbagliato. Abbiamo fatto bene. Ho voglia di pensare che abbiamo fatto bene. Sono 22 anni i miei. 32 i suoi (magari fossero quelli anagrafici - smile).

Il ricordare e il tirare le somme assurge quasi a dovere. Si chiude, anche per me, un'epoca.

Ritorno indietro a Growing up e For you, dal primissimo LP.

Eh già. Rossano è cresciuto con i Genesis, i Jethro Tull, forse gli Uriah Heep, i Pink Floyd di sicuro. Non so se preferisce i Beatles o i Rolling Stones.

Partirà, ma prima di partire gli chiederò: "Ma un po', con 'sta ossessione del Boss, ce l'ho fatta a fartelo piacere"?

Sono faccende di cuore. Di High Hopes, di speranze.

Con incredibile stupore e ammirazione sono riuscito a springsteenizzare mia figlia. Grazie ai concerti di Zurigo e Padova. Grazie al Wrecking Ball Tour. Al punto che l'allievo ha (quasi) superato il maestro.

Sono faccende di bene. Di volersi bene. Di maestri e allievi. Rossano ha voluto bene a me e alla mia famiglia. Mi è stato vicino nel lavoro, ma anche laddove conta per davvero.

Gli sono grato per questo, che le parole non bastano. Grazie, dal profondo.

Arrivederci, Rossano. Certo che è un arrivederci. Gli addii esistono, ma non è ancora il tempo. Verremo a trovarci dall'altra parte della sfera.

È tempo per te di Take care of your own, e per quanto è vero iddio, We are alive, ci rivedremo in a Land of Hope and Dreams.



LO SAPEVATE CHE...

di Mauro Cantoni, Presidente CIP

LAND OF HOPE AND DREAMS

Grab your ticket and your suitcase, thunder's rolling down this track

Well, you don't know where you're going now, but you know you won't be back

Well, darling, if you're weary, lay your head upon my chest
We'll take what we can carry, yeah, and we'll leave the rest

Well, big wheels roll through the fields where sunlight streams
Meet me in a land of hope and dreams

I will provide for you and I'll stand by your side
You'll need a good companion now for this part of the ride
Yeah, leave behind your sorrows, let this day be the last
Well, tomorrow there'll be sunshine and all this darkness past

Well, big wheels roll through fields where sunlight streams
Oh, meet me in a land of hope and dreams

Well, this train carries saints and sinners
This train carries losers and winners
This train carries whores and gamblers
This train carries lost souls

I said, this train, dreams will not be thwarted
This train, faith will be rewarded
This train, hear the steel wheels singing
This train, bells of freedom ringing

Yes, this train carries saints and sinners
This train carries losers and winners
This train carries whores and gamblers
This train carries lost souls

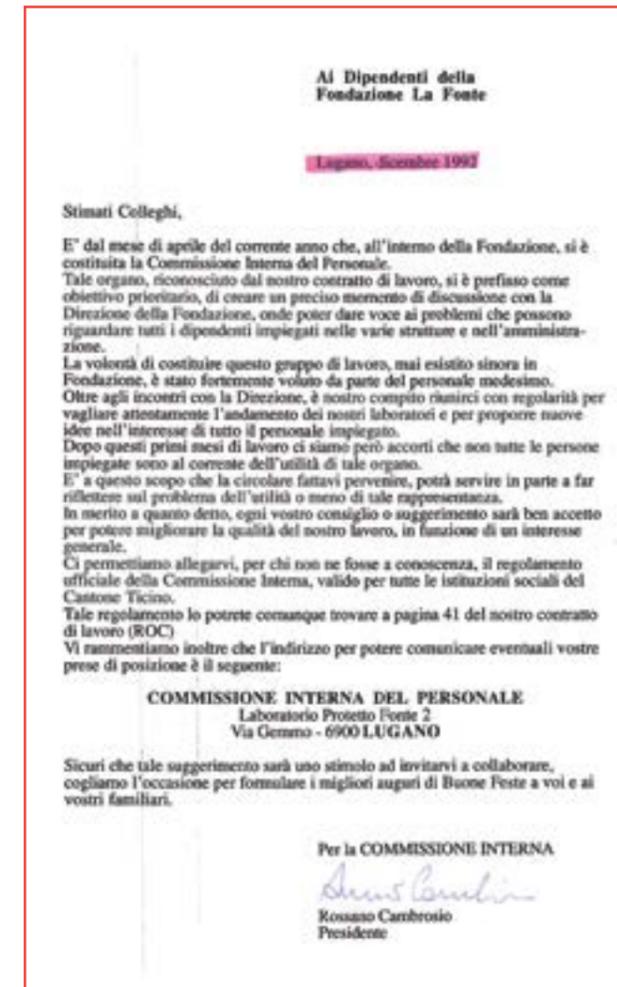
I said, this train carries broken-hearted
This train, thieves and sweet souls departed
This train carries fools and kings thrown
This train, all aboard

I said, now this train, dreams will not be thwarted
This train, faith will be rewarded
This train, the steel wheels singing



This train, bells of freedom ringing

Come on this train
People get ready
You don't need no ticket
All you gotta do is
Just get onboard
Onboard this train (this train, now)
People get ready
You don't need no ticket (oh now, no you don't)
You don't need no ticket
You just get onboard (people get ready)
You just thank the Lord (people get ready)
You just thank the Lord (people get ready)
You just thank the Lord (people get ready)
(Come on this train, people get ready)
(Come on this train, people get ready)



Cari lettori, puntuali come sempre, è con grande piacere condividere con voi ancora una volta alcune notizie dall'interno e dal mondo. Ma prima di aprire il becco e dar sfogo al nostro cip cip è doveroso salutare e ringraziare il nostro carissimo Direttore. Dopo più di trent'anni a servizio della nostra Fondazione di cui venti come direttore, si è congedato per una meritata

zato per indicare la paura di rimanere single. Secondo uno studio condotto presso l'università di Toronto, questa fobia porterebbe chi ne soffre ad accontentarsi di rapporti meno soddisfacenti pur di non rimanere senza un compagno di vita.

Dall'interno: La nostra carissima segretaria CIP, Gerardine Ponti, farà parte

e anticipata pensione. La CIP deve tantissimo al signor Cambrosio. Infatti oltre all'ottima collaborazione dimostrata in questi anni, vi ricordo che nel lontano 1992 fu proprio Lui a costituire la prima Commissione Interna alla Fonte ed essere eletto come presidente. A tal proposito vogliamo ringraziarlo e ricordarlo mostrandovi il documento a lato.

Dall'interno: il signor Corrado Finzi, sarà il nostro nuovo Vice Presidente, che prenderà il posto della signora Elena Soldati.

Dal mondo: Anuptafobia. Questo termine dalla pronuncia complessa viene utilizzato

del team Qualità, capitanato dal buon coordinator Rimoldi (detto Raimolds) e dal suo luogotenente Valentin Grigore.

Dal mondo: un cestista in casa. Nel 1977 il Pregassona basket che allora militava in sere A, vinse la coppa Svizzera contro il Viganello. In quegli anni a gareggiare contro e con i giganti famosi del canestro c'era anche il nostro direttore (altri tempi).

Dall'interno: congratulazioni. Questo anno festeggiano i trent'anni di servizio: Fiorenza Delorenzi (amministratore), Michele Cattaneo (educatore F1), Pedro Herrero (autista). Festeggiano i vent'anni: Sonia Schievenin (educatrice F3), Conception Betti (ausiliaria F6), Stefano Pelascini (educatore F2), Luisa Cazzaniga (educatrice F4), Samuele Lué (educatore F6). Festeggiano i dieci anni: Katia Luisoni (infermiera F3), Marinella Pozzi (fisioterapista), Rossano Ferrari (osa F8).

Dal mondo: medicina molto alternativa. Uno studio canadese ha dimostrato che mangiarsi le caccole del naso stimola le difese immunitarie poiché i microrganismi del muco attivano gli anticorpi nell'apparato digerente, rafforzando il sistema immunitario dell'organismo. Una buona scusa per un'attività poco elegante?

Dall'interno: contratto collettivo. Il sottoscritto farà parte del gruppo di lavoro che si unirà con le parti sindacali per discutere a fine anno del nuovo contratto collettivo.

Sperando di non avervi annoiato, salutiamo cordialmente dandoci appuntamento al prossimo notiziario.

AZIONE PRIMAVERA UN FIORE PER RICORDARE



Vi presentiamo un fiore davvero speciale: non solo non appassisce mai, ma aiuterà la nostra memoria a ricordare appuntamenti, acquisti, dettagli più o meno importanti. Questo semplice oggetto, prodotto dai nostri utenti, può essere utilizzato a casa, sul lavoro, ovunque vorrete portarlo.

Per assicurare ai nostri utenti giornate da non dimenticare, per portare avanti i nostri progetti e gli obiettivi che ci poniamo abbiamo bisogno anche del vostro aiuto.

Qualsiasi gesto è sempre benvenuto e ci permetterà di continuare a coltivare fiori speciali. Conto corrente postale 69-2955-77

Un grazie sin d'ora per il vostro sostegno.

**P. P.
CH - 6991 Neggio**

DIREZIONE E AMMINISTRAZIONE

Via G. Soldati 29, 6991 Neggio
Tel. 091 606 56 56
Fax 091 606 71 20
E-mail info@lafonte.ch
www.lafonte.ch
CCP 69-2955-7

Direttore: Rossano Cambrosio
Responsabile Amministrativo:
Dario Puccinelli

Coordinatore Strutture: Mirko Scherler
Coordinatore Servizi: Stefano Rimoldi

SETTORE LAVORATIVO

FONTI 1 CENTRO DIURNO

Via Pezza 3, 6982 Agno
Tel. 091 604 58 54

FONTI 2 LABORATORIO PROTETTO

Via Pezza 3, 6982 Agno
Tel. 091 604 58 43
▪ Team Catering
Tel. 091 604 63 48
catering@lafonte.ch

FONTI 4 AZIENDA AGRICOLA PROTETTA Fondazione Lions Club, Lugano

6947 Vaglio
Tel. 091 943 42 47

UL MERCATO SUPER

6954 Sala Capriasca
Tel. 091 943 14 04

FONTI 7 PANETTERIA PASTICCERIA "IL FORNAIO"

- Sede di Via G. Buffi 4A, 6900 Lugano
Tel. 091 921 04 24
- Sede di Piazza Molino Nuovo, 6900 Lugano
Tel. 091 921 44 48
- SUPSI Caffé, 6928 Manno
Tel. 077 421 35 31

LABORATORIO DI PANETTERIA-PASTICCERIA

Sede di Via Pezza 3, 6982 Agno
(Laboratorio di produzione)
Tel. 091 604 58 43

SETTORE RESIDENZIALE

FONTI 3 CASA CON OCCUPAZIONE

6991 Neggio
Tel. 091 606 56 56

FONTI 5 APPARTAMENTI PROTETTI

c/o Fonte 6, 6982 Agno
Tel. 091 605 38 58

FONTI 6 CASA SENZA OCCUPAZIONE

Via J. Corty, 6982 Agno
Tel. 091 605 38 58

FONTI 8 CASA CON OCCUPAZIONE

Via Beltramina 18a, 6900 Lugano
Tel. 091 976 08 18