

## Editoriale



Beatrice Lomaglio

*Quando parliamo di diversità e inclusione potremmo pensare di parlare di qualcosa che riguarda gli altri.*

*Ma è facile rendersi*

*conto che si tratta di un tema che ci riguarda in prima persona, direttamente.*

*Ciascuno di noi, infatti, si ritiene, giustamente, unico e, in quanto tale, diverso da ogni altro. Ciascuno di noi considera questa sua diversità un valore, una ricchezza, un segno del patrimonio inestimabile di cui ciascuna vita è portatrice. Allora, quando la diversità diventa un ostacolo o rappresenta un limite?*

**E**ssere diversi significa potersi cimentare con similitudini (chi è più simile a noi) e dissimilitudini (chi meno ci assomiglia) e alla fine il rischio è quello di credere che chi meno ci assomiglia ci sia anche più estraneo.

L'alterità diventa allora motivo di diffidenza, apprensione, sospetto.

Diversità non è più sinonimo di valore, ricchezza, patrimonio da mettere a frut-

to, ma indice di pericolo perché nel migliore dei casi comporterà qualche questione problematica da affrontare.

Quando poi la diversità è collegata a uno stato di minoranza, fragilità, marginalità, alla percezione di estraneità si aggiunge quella che chi è diverso sconta un minus, un'inferiorità, rispetto a chi è percepito come uguale.

Eppure, non c'è niente di più universale e in qualche

10.3280/for2024-002oa17070

# FOR

RIVISTA PER LA FORMAZIONE

**AIF | Associazione Italiana Formatori**

Via Giovanni Pierluigi da Palestrina, 10

20124 Milano

Email: [segreteria@associazioneitalianaformatori.it](mailto:segreteria@associazioneitalianaformatori.it)

Tel. (+39) 02.48013201 - Fax (+39) 02.48195756

[www.associazioneitalianaformatori.it](http://www.associazioneitalianaformatori.it)

**Amministrazione e distribuzione**

FrancoAngeli

V.le Monza 106, 20127 Milano

Tel. 02/2837141 - Casella Postale 17175

20100 Milano

**Direttrice responsabile**

Beatrice Lomaglio

**Coordinamento scientifico**

Paola Nicolini e Arianna Taddei

**Grafica**

Luca Tei

**Hanno collaborato alla realizzazione di questo numero:**

Chiara Aleffi, Barbara Alesi, Tone Brendløkken, Ugo Calvaruso, Lina Caraceni, Silvana Colella, Carla Danani,

Noemi Del Bianco, Rosita Deluigi, Marco Di Ruscio,

Alesia Domi, Catia Giaconi, Laura Giusti,

Veronica Guardabassi, Tiziana Montecchiari,

Paola Nicolini, Gian Piero Quaglino, Alessandro Rinaldi,

Rita Roncone, Arianna Santoro, Flavia Stara,

Arianna Taddei, Emanuela Truzzi, Mario Vitolo

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore ed è pubblicata in versione digitale con licenza Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Italia (CC-BY-NC-ND 4.0 IT). L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/it/legalcode>.

Registrazione n. 531 del 13/10/1986  
presso il Tribunale di Milano

**Stampa**

Litogi - Via Idro 50, 20132 Milano

Copyright © 2024 by FrancoAngeli s.r.l.



The project Safina-Vitality has been funded by the European Union - NextGenerationEU under the Italian Ministry of University and Research (MUR) National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUP D83C22000710005\*.

## EDITORIALE

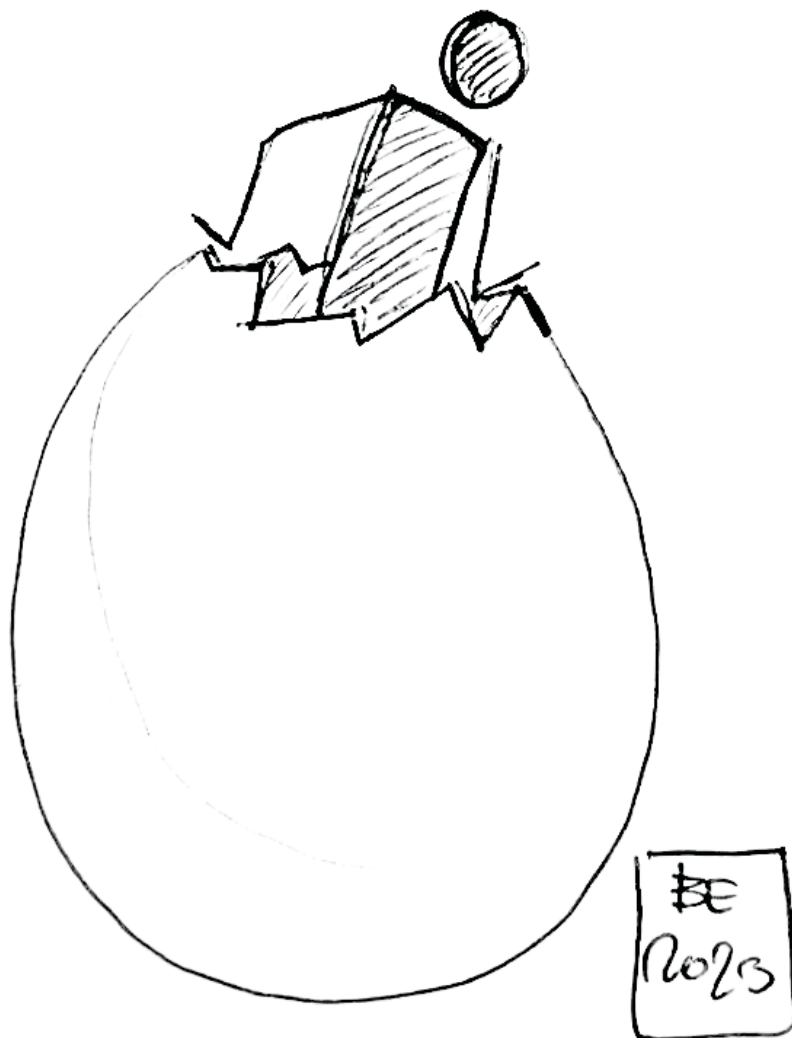


Illustrazione realizzata da Eliano Biagioni

misura ineludibile di questo tipo di diversità, che tutte e tutti siamo probabilmente destinate/i prima o poi a conoscere.

Da una prospettiva soggettiva, come scrivono le au-

trici dell'articolo di apertura di questo numero di FOR "la fragilità, la debolezza, l'instabilità, la finitudine sono aspetti fondamentali della condizione umana. Dal punto di vista fisico e mentale siamo tutti poten-

zialmente vulnerabili. Momenti di debolezza, dovuti all'invecchiamento, alla malattia, al disagio emotivo o a eventi di vita inaspettati puntellano l'esistenza umana con vari gradi di intensità."<sup>1</sup> Il ri-

schio è che la reazione di fronte a queste esperienze di vita sia quella di chiudersi nelle proprie fragilità, alimentando un senso di solitudine accresciuto dall'incomprensione di chi ci circonda.

Rompere il guscio della propria diversità può significare rinascere, come ci suggerisce l'immagine di Eliano Biagioni. Ma non sempre è possibile farlo da soli.

A volte c'è bisogno di aiuto. E quell'aiuto può arrivare solo da chi è uso all'esercizio dell'empatia, da chi sa mettersi nei panni dell'altro da sé, accogliendo la diversità come valore e fonte di arricchimento.

Rimane però da chiarire se e quanto tutto questo abbia a che fare con la formazione. Alla formazione è richiesto di avere uno sguardo un po' strabico, perché con un occhio dovrebbe guardare agli effetti sulle persone e con un altro all'impatto e ai risultati desiderati per le organizzazioni di cui esse fanno parte. Ma se risulta abbastanza evidente come la formazione possa aiutare le persone a considerare la propria diversità come un valore e a promuovere l'empowerment di chi ha bisogno di un aiuto per rompere il proprio guscio, forse non sempre i benefici per le organizzazioni so-

1 Silvana Colella, Veronica Guardabassi, Chiara Aleffi, Arianna Taddei, Paola Nicolini, "Il progetto Safina-Vitality e la formazione", pag. 8.

no così chiari. Il progetto *SAFINA-Vitality “Soluzioni intelligenti e programmi educativi per l’inclusione e l’anti-fragilità”*, di cui si parla esaurientemente in questo numero, mostra come il coinvolgimento di diversi interlocutori, a partire dalle università fino a enti pubblici e imprese, sia essenziale per progettare percorsi di inclusione che abbiano effetti positivi sulle organizzazioni e sul sistema produttivo. Inoltre, il progetto sembra indicare alla formazione anche la necessità di sviluppare un terzo occhio con cui guardare alle ricadute sui territori, all’impatto sociale, al benessere della collettività nel suo complesso. Il convincimento di fondo è che se il risultato in termini di inclusione sarà positivo per il contesto nel quale l’organizzazione opera, allora anche l’organizzazione ne avrà un beneficio.

Come vedremo, nei diversi progetti presentati in questo numero la formazione viene chiamata prepotentemente in causa.

Ma il terreno della formazione all’inclusione è quanto mai scivoloso. Prima di tutto perché c’è un problema, non secondario, di linguaggio. Già il termine inclusione si presta ad alcune critiche, soprattutto

da parte di chi lo associa ai concetti di assimilazione, omologazione, uniformazione. Sul fronte della gender equity, il linguaggio di genere è al centro di numerosi dibattiti tanto che un numero sempre maggiore di organizzazioni, a partire dalle Nazioni Unite<sup>2</sup>, ha ritenuto utile dotarsi di linee guida per garantire uniformità ai documenti ufficiali, sulla base dell’idea che il linguaggio possa contribuire a combattere le discriminazioni e a promuovere l’equità. In Italia possiamo trovare numerosi esempi di documenti di questo tipo, tra cui ricordiamo quelle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio accademico e amministrativo dell’Università di Macerata”<sup>3</sup>. Sicuramente però il dibattito non è chiuso, fino a diventare a volte aperto conflitto tra chi difende con intransigenza la purezza della lingua tradizionale e chi propone nuovi modelli con desinenze che vanno dall’asterisco alla schwa. Sul fronte del genere, dell’etnia, dell’età, della classe sociale, delle disabilità, delle marginalità sociali, il linguaggio diventa una cartina di tornasole di diverse sensibilità e punti di vista. Più in generale potremmo dire che oggi più che mai ci si confronta, senza avere necessariamente

risposte definitive, con una grande varietà di questioni relative al modo in cui la lingua offre differenti narrazioni della realtà.

Con riguardo alla formazione, il linguaggio non è però l’unico aspetto da considerare con attenzione.

Ci sono questioni legate ai pregiudizi e agli stereotipi dei progettisti e dei formatori, all’accessibilità degli strumenti, all’impatto delle nuove tecnologie, al trade off tra equità ed efficienza, alla misurazione dell’efficacia dei percorsi e alla loro sostenibilità nel lungo periodo, per citarne solo alcune delle principali.

C’è il tema dell’intersezionalità, ovvero del sommarsi di fattori diversi di discriminazione originati dal sovrapporsi di più livelli di differenza socialmente attribuiti.

C’è poi quanto tutto ciò tocca le nostre corde più profonde, mettendo in gioco meccanismi di resistenza o, all’opposto, di profondo coinvolgimento emotivo che possono farci perdere lucidità e obiettività.

Il progetto *SAFINA-Vitality* è sicuramente una lente attraverso cui esplorare il rapporto tra formazione e inclusione.

La materia è peraltro complessa e merita di esse-

re affrontata anche in un contesto più ampio, di partecipazione e confronto aperto e dialettico all’interno dell’associazione.

Da qui la proposta di dedicare il nostro XXXVI Convegno nazionale “*Promuovere la cultura dell’inclusione: diversity, equity & belonging*” all’approfondimento di questo tema, dando spazio a voci diverse, portatrici di esperienze distintive, sguardi originali e spunti di dibattito.

Personalmente credo che, come formatori, il nostro compito sia continuare a porci domande senza avere troppa fretta di trovare le risposte, nella consapevolezza della varietà dell’esistente e della pluralità dei punti di vista.

**Beatrice Lomaglio**  
Presidente nazionale AIF.

Copyright © FrancoAngeli  
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

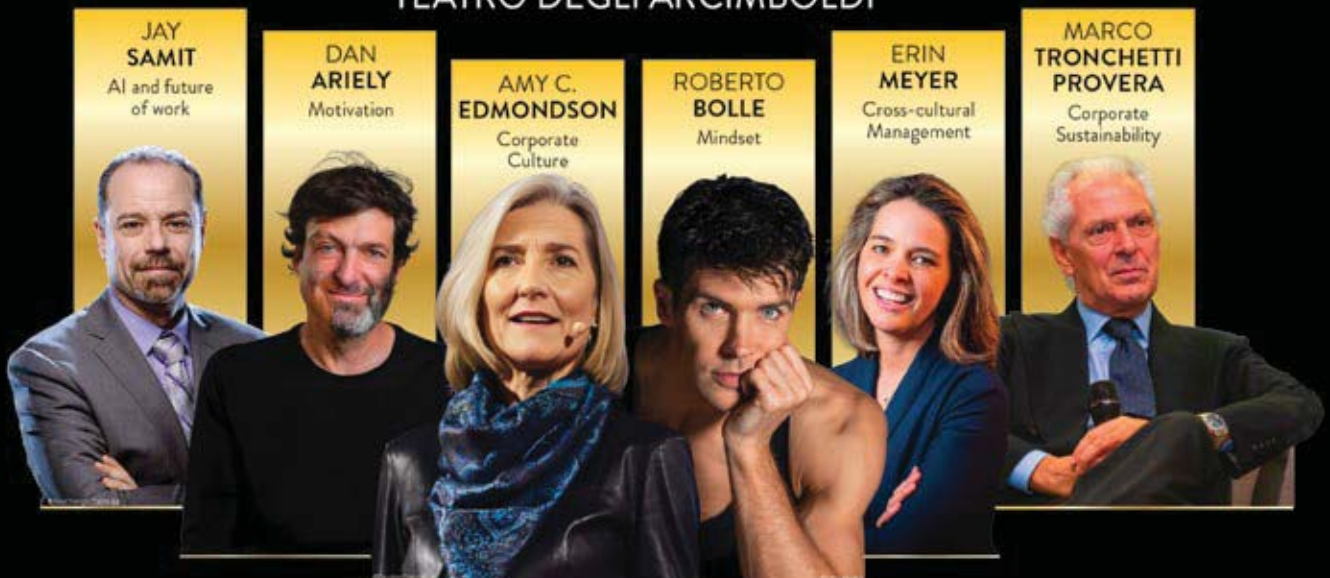
2 <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/index.shtml>.

3 [https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/progetti/lineeguidausodelgenere\\_cug.pdf](https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/progetti/lineeguidausodelgenere_cug.pdf).



# LEADERSHIP FORUM

16 - 17 OTTOBRE | MILANO  
 TEATRO DEGLI ARCIMBOLDI



Main Sponsor



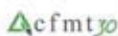
Sponsor



Official Airline



Partner



Academic Partner



Official Hotel



Official Bag



Official Coffee



Official Lounge



Main Media Partner



Official Platform



Official Merchandising



Official Language Services



Technical Partner



SCOPRI LE CONDIZIONI  
 DI PARTECIPAZIONE RISERVATE

+39 02 241 67 241  
[corporate@performancestrategies.it](mailto:corporate@performancestrategies.it)



FINANZIA **GRATUITAMENTE**  
 LA PARTECIPAZIONE  
 DEI TUOI TEAM AZIENDALI!

[theleadershipforum.it](http://theleadershipforum.it)