



CONSORZIO FUNGHI DI TREVISO

Il Consorzio Funghi di Treviso nasce nel 1999 ed attualmente è costituito da un gruppo di aziende produttrici di funghi che si configura a livello organizzativo come filiera produttiva.

Le scelte strategiche di sviluppo messe in atto negli ultimi anni hanno visto la necessità di assumere nuova manodopera ma, non essendoci disponibilità locale, le aziende agricole hanno dovuto ricorrere a quella proveniente da un altro ambito geografico e culturale, in prevalenza lavoratori di nazionalità cinese, pari al 56% (83 unità) del totale (148 unità).

L'introduzione di lavoratori cinesi ha comportato aspetti critici nella gestione dei processi organizzativi compresa la gestione di quelli che riguardano la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Pertanto, risulta di primaria importanza per il Consorzio Funghi di Treviso pianificare interventi che garantiscano la comprensione "linguistica" (contenuto offerto) prestando attenzione all'aspetto "culturale" (concetti quali "sicurezza", "rischio", ecc. assumono significato e dunque vengono "costruiti" nell'ambito della differente cultura di appartenenza).

L'obiettivo è quello di generare e diffondere in azienda una cultura per la sicurezza condivisa nei significati e nelle prassi da tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro provenienza geografica o dalla loro appartenenza linguistico-culturale.

Il progetto prevede il coinvolgimento di tutti i lavoratori (ruoli operativi) di nazionalità cinese (numerosità pari a 83), con la partecipazione dei ruoli gestionali (8 persone di cui 3 di nazionalità cinese).

La realizzazione del progetto si svolgerà in due direzioni: per l'informazione è stato elaborato ad hoc per i lavoratori cinesi un fascicolo da tradurre nella loro lingua.

Mentre la formazione sarà rivolta ai ruoli operativi e ai ruoli gestionali (per questi ultimi si è scelto il gruppo di lavoro).

Risultati attesi

Indicatori quantitativi

Rendono conto di quanto il progetto formativo incida sui livelli di efficacia della filiera produttiva (riduzione del numero di infortuni) e dei mutamenti che si sono verificati in termini di efficacia ed efficienza (ad esempio, incremento delle proposte di miglioramento provenienti dai lavoratori di nazionalità cinese).

Indicatori qualitativi

Consentono di anticipare sia gli aspetti critici nel momento in cui il corso ha inizio in una matrice organizzativa che possiede un determinato assetto sia, a conclusione del percorso formativo, se e come si sia modificato l'assetto della matrice. In tal senso è possibile misurare lo scarto conoscitivo e culturale. Inoltre, permettono di conoscere la direzione dei cambiamenti rilevati dagli indicatori numerici: ad esempio, una cosa è rilevare che è aumentato il numero di comunicazioni scambiate tra due ruoli, un'altra è rilevare le modalità comunicative messe in atto all'interno di questi scambi. Gli indicatori quantitativi coniugati con quelli di tipo discorsivo offrono visibilità del cambiamento avvenuto e/o in atto.