

Lavoro rosa: più vincenti con una «squadra mista»

L'indagine di Confindustria in 45 aziende sulle pari opportunità
Le testimonianze: occorre determinazione e capacità di motivare

ALESSANDRA BEVILACQUA

La promozione delle pari opportunità a Bergamo sembra non essere un fatto occasionale, ma si configura come una varietà di pratiche che compone una strategia di gestione aziendale. Anche se c'è una resistenza culturale da superare. È una delle conclusioni dell'indagine commissionata da Confindustria Bergamo e realizzata con il supporto di Sfc-Sistemi formativi Confindustria, presentata ieri al convegno «La squadra vince se è mista».

Coinvolte 6 grandi e 39 Pmi

«Quest'iniziativa di Bergamo si inserisce nell'ambito di un progetto nazionale portato avanti nel 2009 dai Sistemi Formativi di Confindustria, sulla diffusione delle pari opportunità nelle piccole e medie imprese - ha detto Carlo Mazzoleni, presidente Confindustria Bergamo - e vista la validità scientifica, abbiamo voluto replicarla anche sul nostro territorio. Anche perché la nostra provincia è tra quelle con il maggior tasso di industrializzazione in Italia; una struttura composta da moltissime Pmi».

L'indagine, di tipo qualitativo, ha coinvolto 45 aziende bergamasche, di cui 39 Pmi e 6 grandi imprese, tra le quali ne sono state individuate e analizzate nel

dettaglio 11: Abb, Brembo, Cosberg, Lamiflex, Lartigianabottoni, Minifaber, Multiconsult, Pelletterie 2F, Robur, Tenaris Dalmine, Vin Service. Nell'ambito della ricerca sono state raccolte 171 pratiche promosse dalle aziende campione, che vanno ad aggiungersi alle 554 registrate nello studio del 2009, classificate in 33 tipologie di azioni suddivise in 3 principali ambiti: le iniziative per riequilibrare la presenza femminile in azienda; le

«Puntare su donne di valore in azienda è sempre vantaggioso»

politiche «family friendly» e le iniziative di valorizzazione dei talenti. «Oltre il 70% delle pratiche della Bergamasca riguarda iniziative family friendly - ha precisato Emanuela Mastropietro, ricercatrice Sfc, che ha illustrato i risultati con il presidente Sfc, Luigi Serra -, cioè la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, chiave strategica della presenza femminile in azienda». Un buon 20% delle iniziative, invece, promuove la carriera e il management della diversità in azienda. «Nelle Pmi le pratiche sono più semplici, informali e flessibili, per il contatto più diretto tra lavoratori e direzione - ha proseguito la ricercatrice -, mentre nelle grandi imprese sono più strutturate. Ma alla fine, gli effetti positivi sono uguali». Si aggiunge la consapevolezza che puntare su una squadra mista sia effettivamente un investimento vincente per l'impresa.

«Negli ultimi anni si è parlato più spesso di quote rosa e valorizzazione della donna nel mondo del lavoro, nella politica e nella finanza - ha sottolineato Paolo Malvestiti, presidente della Camera di commercio di Bergamo - e anche se c'è un'apparente sensibilità alla questione, siamo ancora lontani da risultati soddisfacenti».

«No alle quote rosa»

Contraria al concetto di quote rosa la sociologa Chiara Saraceno, che ha definito le pari opportunità come «uno strumento necessario per coloro che, in una

società, non riescono a esprimere a pieno le proprie capacità per i vincoli sociali, perciò diventa una prospettiva per affrontare i temi dell'equità e dell'efficienza».

Tra chi, questi processi li ha vissuti sulla propria pelle, c'è Luisa Guerra, moglie del fondatore di Robur: «Il segreto è la formazione - ha detto - e l'auto-comprensione della donna delle proprie capacità, per metterle a servizio dell'obiettivo aziendale. A quel punto non c'è più distinzione tra uomo o donna, ma solo cooperazione complementare in una tensione di autoformazione». È l'organizzazione, invece, la leva per la donna manager, «per la quale la famiglia diventa un motore propulsivo - secondo Chiara Ferraris, Albini Group - e perché le donne in azienda sono determinate, hanno uno spirito di servizio naturale, sanno essere leader positivi capaci di motivare e fare squadra». È importante anche «il sostegno e l'apertura culturale del partner, che deve mettersi in gioco e collaborare», ha aggiunto Laura Viganò, preside Facoltà di Economia dell'Università di Bergamo, mentre per la presidente della Fondazione Zaninoni, Pia Locatelli, c'è un problema di «assenza della questione nell'agenda politica italiana». «Un maggior contributo del ruolo della donna nella società per la crescita del Paese è necessario - ha concluso Alberto Barcellona, presidente di Confindustria Lombardia -, ma dobbiamo puntare su una squadra mista di valore, perché il nostro sistema è bloccato e non consente l'espressione del merito, sia femminile sia maschile». ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA



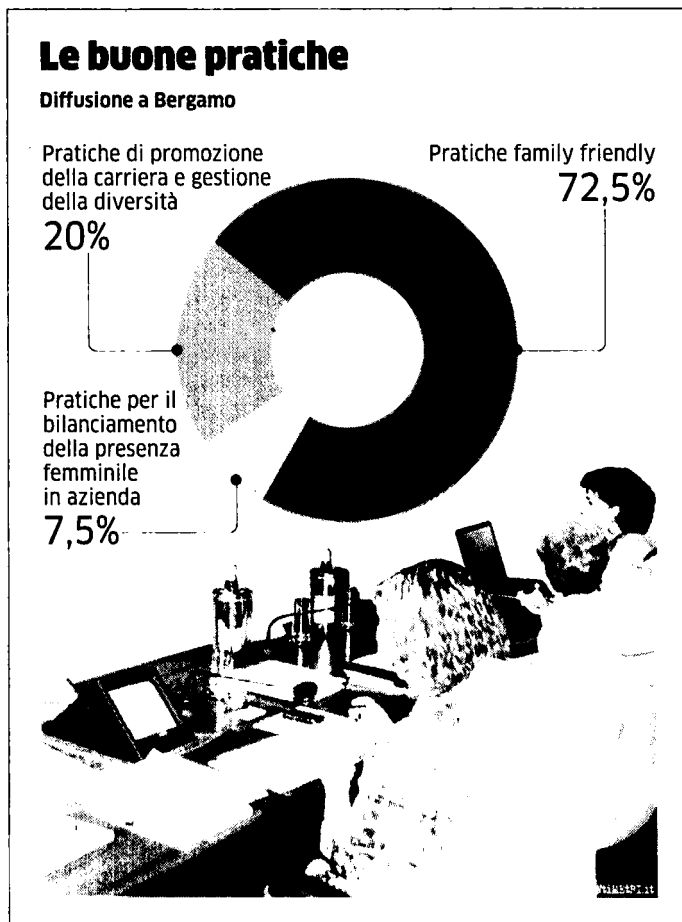
Le buone pratiche

Diffusione a Bergamo

Pratiche di promozione della carriera e gestione della diversità
20%

Pratiche family friendly
72,5%

Pratiche per il bilanciamento della presenza femminile in azienda
7,5%



Chiara Ferraris



Luisella Guerra



Pia Locatelli



Laura Viganò