

04/11/2004

Testata.....

Data.....

Working Mom Coaching Programme per le mamme in azienda. Un progetto per tornare a lavorare meglio di prima.

Conciliare le esigenze delle donne al rientro dalla maternità con quelle delle imprese, si può: vantaggi sociali, personali ed economici sono stati discussi in Confindustria da istituzioni, associazioni di categoria, manager.

E' stato presentato nei giorni scorsi in Confindustria il **II Working Mom Coaching Programme®**, un programma di consulenza per le aziende, mirato ad ottimizzare **la gestione delle donne lavoratrici al rientro dalla maternità**, a tutto vantaggio delle mamme ma anche e soprattutto delle imprese stesse.



La questione è tutt'altro che banale, visto che pur in tempi di basso indice di natalità, **le donne oggi scelgono di fare un figlio nel pieno della loro carriera**. Assentarsi dal posto di lavoro per un periodo che va da 5 a 12 mesi (spesso dopo molti anni in azienda), per una motivazione prevedibile, normale, socialmente accettabile, diventa spesso motivo di forte crisi tra la donna e l'impresa. Succede spesso, ad esempio, che al rientro in ufficio la donna non ritrovi più la propria funzione e che nessuno abbia pensato a trovargliene un'altra, oppure che diventi impossibile conciliare lavoro e famiglia. **In molte si arrendono**: secondo una recente indagine Istat, ben il 20,1 % delle donne italiane smette di lavorare entro 21 mesi dalla nascita dei figli.

U2COACH, partendo dai principi del worklife balance, cioè equilibrio tra vita personale e vita lavorativa, propone alle aziende e alle neo mamme lavoratrici un inedito programma di consulenza che vede nel coaching uno degli strumenti principali.

Flaminia Fazi, presidente della società di consulenza aziendale e personale U2COACH ne ha discusso background, modalità e vantaggi con interlocutori qualificati di provenienze professionali molto eterogenee, di fronte ad un folto pubblico di Responsabili delle Risorse Umane e Direttori del Personale delle più importanti aziende italiane. Il progetto di U2COACH vuole essere il primo passo in Italia per sviluppare un **cambiamento culturale nelle aziende contro le discriminazioni di genere** e a favore dei modelli di eccellenza nello sviluppo organizzativo e di una sempre migliore tutela delle risorse umane. "Un cambiamento culturale che fa bene alle donne che lavorano e gestiscono la famiglia ma che si può trasformare in valore economico per le aziende – ha affermato Flaminia Fazi. Chi si organizza e accoglie un programma come il nostro diminuisce il rischio di pagare lo stipendio a risorse che per lunghi periodi (e quasi mai per loro volontà) non producono risultati".

"Le aziende di oggi devono imparare a muoversi con elasticità" – ha detto **Marina Grossi**, Ingegnere elettronico, Direttore Generale di MBDA, azienda all'avanguardia nella gestione delle risorse umane – "La maternità è solo uno di quei fattori di cambiamento che devono essere tenuti in conto e gestiti nell'ambito dell'organizzazione con intelligenza

e rispetto". L'azienda ha tutto da guadagnare: "Una donna che torna contenta porta energia e positività nel lavoro".

Particolarmente sensibili al tema le donne dirigenti, rappresentate oggi da **Marisa Montegiove**, Coordinatrice gruppo donne dirigenti Manager Italia. "**Le donne dirigenti in Italia sono appena il 13%** del totale delle lavoratrici. Un dato che non rispecchia l'effettivo valore professionale di molte risorse, ma che è il risultato di un retaggio culturale ed aziendale che preferisce non investire su chi è "programmato" anche per la famiglia". La risposta di Manageritalia è un disegno di legge sulla maternità delle donne dirigenti a firma del Senatore Zanoletti.

Molto attive sul tema maternità e aziende anche le donne Quadro, qui rappresentate da **Giovanna Porcaro Sabatini**, Vice Presidente CIU Unionquadri e Segretaria Nazionale Donne Quadro, curatrice della prima ricerca italiana sulle donne Quadro. "La discriminazione delle donne madri in azienda, anche quando ricoprono funzioni di alto livello – è un vero fenomeno di mobbing, che fa parte di quei pregiudizi culturali sulle donne in carriera".

E le grandi aziende? La testimonianza è di **Annabella Souhodolsky**, presidente Commissione Pari Opportunità RAI. "Una grande azienda come la RAI è perfetta dal punto di vista formale e legislativo ma assolutamente carente dal punto di vista culturale. Spesso le donne che si assentano vengono retrocesse "sul campo" e non contrattualmente".

Più ottimistica la posizione di **Luigi Pelaggi**, Capo della Segreteria Tecnica del Ministero per le Pari Opportunità: "Al rientro in azienda, la donna che ha appena avuto un figlio necessita soprattutto di una maggiore flessibilità di orari. Nuovi modelli di occupazione come quelli introdotti dalla Legge Biagi sono già una prima risposta. A questo si aggiungono gli aiuti concreti, come il noto "bonus" sul secondo figlio e la normativa sui servizi alla prima infanzia".

04/11/2004 di [Redazione](#)