

Ultime Notizie

29/10/2004

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

Il 14 ottobre scorso, a Roma è stato presentato in Confindustria il **Working Mom Coaching Programme®**, realizzato da **U2COACH**, società di consulenza aziendale e personale, un innovativo **programma di consulenza per le aziende, mirato ad ottimizzare la gestione delle donne lavoratrici nel periodo pre e post maternità**, a tutto vantaggio delle mamme, ma anche e soprattutto delle imprese stesse.

Partendo dai principi del **worklife balance**, cioè **equilibrio tra vita personale e vita lavorativa**, l'obiettivo del **progetto** è quello di portare le aziende ad ottimizzare la gestione delle risorse nel periodo di maternità e supportare al contempo le donne a gestire il periodo di assenza dal lavoro ed il rientro in azienda.

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**.

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 presidente della U2COACH** - *"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 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 Manager Italia 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"*.

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"*.

Nelle realtà della Piccola Industria la maternità è ancora percepita come un costo. *"Un costo che nella nostra cultura deve diventare un guadagno"* - ha detto Giuseppe Morandini, Comitato Presidenza Piccola Industria di Confindustria - *la maternità è un patrimonio della società: genera capitale umano, il vero e unico asset per il nostro sviluppo"*.

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."*

Working mom coaching programme®: come funziona

U2COACH fornisce alle aziende due moduli di corporate coaching: uno di approccio "team" rivolto alle funzioni aziendali che gestiscono il personale (dai capi funzione, ai dirigenti, ai manager, fino ai responsabili del personale e delle risorse umane), ed un secondo di tipo individuale, dedicato esclusivamente alle donne che si assentano per maternità. Nel primo modulo le aziende verranno guidate, sulla base delle specificità e dell'organizzazione interna, verso una gestione "produttiva" del periodo che va dall'annuncio della maternità da parte delle risorse fino all'effettivo reinserimento nel lavoro: momento che, va detto subito, non coincide quasi mai con la fine del congedo. Alcuni temi sviluppati in questo modulo:

- pianificazione e riorganizzazione del lavoro prima, durante e dopo il congedo per maternità
- rapporto professionale ed umano verso le risorse in gravidanza
- gestione della sostituzione maternità
- gestione del gruppo di lavoro durante l'assenza della collega ed al suo rientro
- reinserimento umano e professionale della risorsa dopo il congedo
- ridefinizione dei modelli organizzativi funzionale al benessere delle risorse e alla qualità dei risultati raggiunti

Saranno le aziende a mettere a disposizione delle donne in gravidanza il programma di individual coaching a loro dedicato, ma la scelta di seguirlo sarà – per la natura stessa del coaching – assolutamente facoltativa. Il coach gestirà assieme alla persona un programma di affiancamento che inizia prima del congedo e finisce dopo il reinserimento effettivo. Alcuni temi su cui gli incontri sono focalizzati:

- gestione del ruolo aziendale in gravidanza
- rapporti con collaboratori, colleghi e superiori prima e dopo il congedo
- assenza e non "sparizione" dal posto di lavoro
- ridefinizione del proprio ruolo in azienda, al rientro
- equilibrio tra vita lavorativa e personale (*worklife balance*)

U2COACH identifica per le organizzazioni che sceglieranno di seguire questo programma questi obiettivi:

- Conciliare le esigenze delle organizzazioni e quelle delle donne in maternità
- Ridurre i costi legati ad elevati tassi di turn over e all'assenteismo
- Responsabilizzare e stimolare flessibilità nelle risorse
- Aumentare la produttività, la soddisfazione lavorativa e la fedeltà all'azienda da parte delle donne in maternità
- Migliorare il clima interno dell'organizzazione, favorendo la coesione sociale