

PEOPLE STRATEGY



LA VOCE DI PWN MILAN. Iniziative per non sprecare competenze e creare crescita economica

Genitorialità come opportunità

di **Roberta Toniolo**

L'ultimo World Economic Forum di Davos, per la prima volta organizzato e gestito interamente da donne, dal titolo *Creating a Shared Future in a Fractured World*, ha posto l'accento sull'uguaglianza di genere come chiave di lettura e di azione per i grandi temi che riguardano il mondo, come lo sviluppo, l'istruzione, il clima. Mi ha colpito in particolar modo il ragionamento di Christine Lagarde, prima donna alla guida del Fondo Monetario Internazionale, che indica questo momento storico come il più propizio per riscrivere le regole di giustizia sociale, affinché siano condivise, tra governi nazionali e sovranazionali, ma soprattutto tra uomini e donne, con un grande obiettivo comune: la crescita e la prosperità economica. Tradotto: lavoro e occupazione.

Italia, fanalino di coda

Gli obiettivi 2020 dell'Unione Europea fissano al 75% il tasso di occupazione totale per l'Eurozona. L'Italia è ben lontana sia da tale obiettivo sia da un obiettivo minimo accettabile del 67-69% a causa proprio dei tassi bassi di occupazione delle donne. Il nostro paese è penultimo nella classifica dei paesi europei per occupazione femminile: 51,6% nel 2016, solo la Grecia fa peggio, a fronte di una media EU27 superiore al 65%, con un valore ancor più basso al Sud, dove il tasso di occupazione femminile si ferma al 34%. Perché le donne non lavorano o smettono di lavorare? Uno dei motivi è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura dei figli, e la mancanza di servizi per l'infanzia. Nel 2016 le dimissioni

delle neomamme sono aumentate del 44%. E non deve essere solo il numero a spaventare, ma anche e soprattutto lo spreco di competenze, formazione, professionalità delle donne.

Ci sono momenti di vita, come può essere la genitorialità o, più in generale, il lavoro di cura, in cui le aziende e i collaboratori esprimono la necessità di avere cultura e strumenti per collaborare e affrontare insieme il cambiamento: questo è anche l'impegno di BCG.

La cultura aziendale fa la differenza

Le aziende stanno prendendo coscienza della perdita di talenti femminili e hanno cominciato a creare sistemi di welfare complementare a supporto della genitorialità, in particolare delle donne che diventano mamme. Una di queste è Boston Consulting Group, che ha studiato un pacchetto di misure *ad hoc* per le dipendenti che prevede: la flessibilità oraria, per consentire una migliore gestione della giornata lavorativa, la riduzione della mobilità definita "staffing protetto", l'assegnazione di un assistente che supporti nella gestione degli impegni quotidiani,

amministrativi e progettuali e, più in generale, del work-life balance. Alessandra Catozzella, Project Leader Bcg, ha sottolineato: «Del supporto offerto da Bcg al mio rientro dalla maternità ho davvero apprezzato la flessibilità, la voglia di cercare sempre la soluzione migliore, per me e per le mie esigenze. Un valore aggiunto è stato il supporto e l'aiuto da parte del mio team: aiutarsi anche nel raggiungimento degli obiettivi è un valore imprescindibile della nostra cultura aziendale, che ci permette, con spontaneità, di fare quel passo in più per supportarci. È solo in questo modo, con il supporto dei colleghi, dei capi e dell'azienda, che noi neogenitori possiamo affrontare con serenità questo cambiamento. E pensare anche alla carriera». Bcg ha inoltre recentemente aderito al percorso Maternity as a Master (Maam), che accompagna e sostiene i neogenitori nelle fasi di cambiamento e di gestione dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, grazie a un percorso di empowerment delle soft skill a distanza e a una community dedicata. Insomma, possiamo dire che là dove non arriva lo Stato arriva l'azienda che, in maniera sempre più olistica, affronta il tema del benessere dei propri collaboratori a 360° offrendo loro supporto, assistenza e servizi.



Roberta Toniolo

Laurea in Matematica Applicata, MBA alla London Business School, ha lavorato per le più importanti multinazionali dell'It, quali Honeywell, Bull, Oracle, ricoprendo ruoli manageriali internazionali nel Marketing & Sales. Da sempre promuove iniziative di Diversity Management; oggi è presidente di Pwn Milan.