

 Econopoly Numeri idee progetti per il futuro	Data: 02 ottobre 2020
Testata:	
Tipologia: Online	Pagina: //

Link: <https://www.econopoly.ilssole24ore.com/2020/10/02/aziende-gestione-donne/>

Donne in azienda e come gestiscono le sfide da affrontare oggi



scritto da **Enrico Verga** il 02 Ottobre 2020

VENDERE E COMPRARE



Ad ottobre gli esperti prevedono una situazione difficile per le economie occidentali. Per il nostro Paese si prospettano mesi impegnativi da parte di tutti gli attori coinvolti. Basti pensare che nel 2008 la crisi portò il Pil, nei mesi successivi al un crollo del 5% circa, questa situazione, attivata dal lockdown si prevede che causerà un calo del Pil del 9% (scenario migliore per il 2020).

Come si muoveranno le Pmi in questo scenario? Le Pmi familiari a guida femminile faranno meglio? La percezione del rischio è unisex? Donne e uomini lo affrontano allo stesso modo? Facciamo il punto.

Storicamente, gli uomini nel lavoro hanno un approccio più istintivo e aggressivo, mentre le donne tendono verso un comportamento più riflessivo e conservativo. Questo non vuol essere un trattato di psicologia dei sessi ma una riflessione su cosa l'indole femminile nei confronti del rischio possa significare per le aziende.

Ne ho parlato con due aziende a trazione femminile (con una buona percentuale nella governance e nel personale assunto), che hanno superato il lockdown e si preparano ai prossimi mesi. Prima di tutto vediamo come si sono strutturate.

Resilienza a trazione femminile

“In quanto azienda che opera nel settore della cura per la persona abbiamo definito una politica di controlli della qualità dei prodotti molto severa, grazie alle procedure previste dalle certificazioni di qualità che abbiamo ottenuto”, mi spiega [Daniela Maffoni](#), amministratore delegato di Euro Cosmetic. “Quando sono entrata nella gestione, l’azienda aveva una superficie operativa di circa 3.000mq e oggi siamo a oltre 10.800 mq a cui se ne aggiungeranno presto altri. La flessibilità di produzione che avevamo impostato ci ha permesso, durante la fase di crisi sanitaria, di supplire alle necessità della popolazione, realizzando milioni di gel igienizzanti, consegnati a milioni di italiani in tutta Italia. In questo frangente, uno strumento di efficienza e qualità è stato sicuramente rappresentato dall’utilizzo di un buon sistema informativo-gestionale. A livello direzionale analizziamo in tempo reale i risultati di business, i valori commerciali, gli andamenti delle vendite, la rotazione delle famiglie dei prodotti e la lavorazione dei budget. Per il reparto di pianificazione e produzione, valorizziamo le giacenze grazie a un sistema di controllo e qualità che mappa il magazzino in tempo reale. Questo ci permette di pianificare e intervenire sulle emergenze. Siamo abilitati per soluzioni di fabbricazione 4.0. L’approccio dinamico offerto dalla 4.0 ci permetterà di avere una linea diretta tra magazzino, reparto commerciale e produzione.”

Se il tema sviluppo di superficie e volumi di produzione è un tema importante è bene ricordare che, egualmente, lo sono le strategie di risorse umane che connotano le scelte di una governance femminile.

“Abbiamo un prodotto molto particolare, di alta tecnologia, in piccoli lotti”, mi spiega [Giada Bronzino](#) di AutoBlock. “Avere del personale altamente specializzato è vitale per la nostra modalità di produzione. Il mio focus, sin dall’inizio del mio mandato operativo in azienda, è stato sulla scelta del personale: comprendere le loro necessità e dar loro spazio per crescere in un equilibrio famiglia-lavoro. Con questa strategia abbiamo pochissimo turnover, grazie a politiche che permettono al personale di essere flessibili. Specialmente la forza lavoro femminile che da noi è poco superiore al 50%. Con il tipo di produzione che abbiamo su piccoli lotti c’è molta personalizzazione e poca catena di montaggio. Ogni risorsa è responsabile della propria fase di lavorazione. Se combinate questo aspetto con la necessità di flessibilità per il personale comprenderete lo sforzo che abbiamo fatto negli anni per costruire un rapporto con i dipendenti sano, basato sulla fiducia.”



Dimensione locale

Ogni azienda è inserita in un contesto locale. Durante questi mesi è stato possibile osservare, in modo diretto, quanto ogni singola azienda sia potuta intervenire a supporto del territorio e quanto il territorio abbia “restituito”. Per dirla in modo semplice un’azienda che fallisce ha un impatto sul territorio, in termini di filiera e di semplici consumi, devastante. In quest’ottica capire come azienda e il territorio interagiscono è vitale per comprendere la sfida che si pone con i mesi e gli anni a venire.

“La zona bresciana ha una forte vocazione metalmeccanica e un’indole laboriosa che si tramanda, potremmo dire, di generazione in generazione”, mi spiega Maffoni. “Questo ci ha aiutato quando abbiamo deciso di investire nel territorio di Brescia. Noi abbiamo solo dovuto fare un po’ di formazione specifica per il nostro settore, anche grazie alla collaborazione con l’università che ci ha fornito i CV di neolaureati nelle materie scientifiche. La passione per il lavoro e la dedizione a raggiungere sempre nuovi risultati ha fatto il resto. Da parte nostra abbiamo cercato di dare il nostro contributo per la crescita del territorio sostenendo numerose iniziative come l’erogazione di borse di studio, in collaborazione con l’associazione Intercultura, il sostegno alla squadra femminile del Brescia calcio e alla Fondazione Doppia Difesa Onlus, che ci hanno portato ad avere il titolo di Ambasciatore del territorio per lo sviluppo economico e la valorizzazione della regione Lombardia presso il Senato della Repubblica”.

Il tema personale e tradizioni metalmeccaniche è presente anche alla Autoblok.

“Operare in un’area con una forte vocazione su un singolo settore ha vantaggi e svantaggi. Si possono trovare persone qualificate ma vi sono molte altre aziende competitor che possono rubare le stesse risorse. Esiste poi la variabile femminile che, quando mi raffronto con le agenzie interinali, risulta ancora un fattore discriminante. Non abbiamo una politica di sessi, quindi quando richiedo figure strutturate, con un background tecnico, spesso mi vengono proposti solo profili maschili. Un vantaggio che abbiamo è anche la vicinanza al posto di lavoro. La maggioranza dei nostri dipendenti sono prossimi ai nostri impianti. Questo permette loro di vivere l’equilibrio azienda famiglia in modo più semplice, senza avere lunghi tempi di spostamento e pendolarismo. Un vantaggio per l’intera comunità dove operiamo che vive la nostra attività e i nostri impianti come parte integrante del tessuto sociale delle cittadine dove siamo insediati”.

Come prepararsi per l’autunno

Come si affronta la crisi in arrivo? Uno dei *leitmotiv* che ormai tutti promuovono è la ricerca, l’innovazione e strategie che contemplino flessibilità. Concetti che sono facilmente condivisibili ma la cui applicazione pratica è tutt’altro che scontata.

“Ricerca e sviluppo è una delle attività più strategiche per noi. L’essere fornitori di gruppi multinazionali ci impone di avere sempre soluzioni innovative e capaci di soddisfare le esigenze più elevate da parte dei consumatori. Abbiamo strutturato la nostra attività affinché vi sia una linea diretta tra questo dipartimento e le altre funzioni aziendali così che sia possibile essere sempre aggiornati e impostare la direzione degli investimenti in R&D. Gli investimenti continui nella specializzazione tecnica da una parte e l’impegno per il raggiungimento dei più elevati standard qualitativi e competitivi dall’altro, ci ha portato al raggiungimento negli anni delle più importanti certificazioni, come la ISO 22716 GMP e la UNI EN ISO 9001. Ma non vogliamo fermarci qui, abbiamo ancora ampi margini di crescita e prospettive positive, per questo siamo impegnati a valutare operazioni straordinarie sul capitale aziendale, per ottenere nuove risorse finanziarie che ci possano aiutare a sostenere la crescita dei prossimi anni”.

Se alla ricerca e sviluppo affianchiamo i vantaggi dell’industria 4.0, un tormentone di qualche anno fa, il binomio uomo macchina può veramente dare il meglio di sé.

“La crisi in arrivo colpirà duro sul mondo industriale e meccanico, inutile dirlo noi siamo parte di questo tessuto. Ma ci siamo preparati in tempo. Abbiamo investito sin da subito sulla industria 4.0. Questo ci ha permesso di diventare molto flessibili e scalabili. Inutile far svolgere ad un uomo il processo che una macchina sa compiere in modo più veloce. Affiancando uomo e tecnologia abbiamo reso ogni nostra produzione agile. La ricerca continua aiuta a affrontare la crisi: abbiamo due divisioni, una che fa ricerca e sviluppo su progetti commissionati e che opera a stretto rapporto con il nostro dipartimento commerciale. L'altra che fa ricerca e scouting”, conclude Giada Bronzino.

Per quanto ogni azienda dovrà affrontare i prossimi mesi e anni di riduzione del PIL in modo autonomo, da quello che emerge da questa breve analisi, la presenza di donne nella governance di un'azienda è un'opportunità per affrontare il rischio in modo dinamico, con un approccio conservativo ma strutturato da una razionalità con i piedi ben piantati per terra.