

Da Ntt Data a Lati a IrTop:
viaggio nelle aziende
e nei progetti inclusivi

di Fabio Sottocornola

Pagano allo stesso modo le persone dei due sessi. Chiamano le donne a fare parte dei board, le collocano in posizioni manageriali e di responsabilità sul business. Disegnano nuovi orizzonti per il welfare, con attenzione a conciliare i tempi del lavoro e della vita familiare. Dagli stipendi alla carriera, dalle assunzioni alle startup, non mancano casi di imprese che spontaneamente si muovono verso la parità dei generi. A partire dal gap più evidente: la busta paga che, secondo Bain & company penalizza del 20% le retribuzioni femminili. Non così alla Ntt Data, colosso della consulenza tecnologica, con casa madre giapponese. «Dal 2018 siamo Zero pay gap, grazie al totale azzeramento della differenza tra gli stipendi dei dipendenti», racconta Walter Ruffinoni, ceo di Ntt Data Italia ed Emea. Un risultato da pianificare con il tempo: nel 2015 l'azienda ha lanciato Ntt Donna, iniziativa di empowerment al femminile: nel primo anno sono state assunte 100 professioniste e 15 promosse a manager. «Abbiamo anche sottoscritto il manifesto per la parità di genere negli eventi». L'azienda monitora ogni mese il numero delle donne assunte (oggi al 30% del totale) e il ruolo: il 14% ha posizioni dirigenziali.

Quota che arriva al 40%, con un board in prevalenza femminile alla vasresina Lati, storica azienda che produce materiale plastico lavorato per entrare nei componenti di interruttori per la casa, lavatrici o automobili. Dal 2016 Michela Conterno, nipote del fondatore, guida il gruppo dal giro d'affari di 180 milioni e 280 dipendenti. Nella produzione occorrono ingegneri dei materiali e si trovano poche donne. «Così le facciamo crescere nei ruoli di responsabilità. Non è immediato introdurre un cambio culturale, il processo è ancora in corso», spiega l'imprenditrice che rivendica, rispetto agli uomini, un diverso stile di leadership: «Sia-

IL VALORE DELLE DONNE

mo passati da un modello di lavoro in stile esecuzione-controllo a uno fiducia-risultati».

Ideale nella stagione dello smart working: infatti hanno un accordo a tempo indeterminato che prevede fino a cinque su cinque giorni a casa e iniziative sul welfare di tipo nuovo. «Abbiamo un progetto per valorizzare lo storico insediamento produttivo: con il parere dei dipendenti, in particolare le donne, abbiamo inserito baby parking e palestra, una mensa in dehor, spazi culturali aperti al territorio».

Un'azienda tutta di donne? Ha pro-

posto a costruirla Anna Lambiase che dopo il master al Politecnico di Milano ha lanciato IrTop, una boutique finanziaria dedicata alle piccole e medie imprese che scelgono il percorso di quotazione in Borsa, specie sul mercato Euronext Growth Milan (ex Alm). «Spesso sono aziende familiari che affianchiamo e accompagniamo nelle scelte strategiche», racconta l'imprenditrice a capo di un team di 20 persone con quattro divisioni: tre guidate da donne. Complice l'aumento del lavoro Lambiase ha «dovuto» assumere anche uomini: «Per avere maggiore omo-

geneità, ho pensato di creare team un po' misti». Ma la «quota azzurra» resta sempre in minoranza.

La business community come si relaziona con voi? «L'approccio femminile aiuta nel costruire una storia d'azienda. Qui il lavoro di una donna è valorizzato e gli imprenditori ce lo riconoscono. Invece, è più difficile il mondo della finanza, quasi tutto di uomini: si fa più fatica». Dentro Ald Automotive, la società che gestisce il leasing delle flotte di auto, sono attenti al tema dei pregiudizi inconsci. E così hanno riempito le pareti degli uffici di Roma e Milano con scritte

tipo: «I giovani non hanno esperienza» oppure «Le donne non sanno guidare». Frasi che magari fanno sorridere ma rimandano a bias, quindi pregiudizi, inconsci ma non per questo meno dolorosi. O dannosi. «Siamo impegnati a ridurre il gender gap e abbiamo collaborazioni con varie realtà per sostenere l'empowerment femminile in azienda» racconta Veronica Spanu, Hr e facility director di Ald. Anche Fulvia Astoldi, co-fondatrice di Obiettivo Cinque è impegnata nell'aiuto alle imprese contro i gap. «Sulla parità di genere ce n'è uno enorme per la mancanza di conoscenza del problema da parte dei vertici. Supportiamo le aziende in rendicontazione, identificazione e implementazione delle azioni attraverso il Bilancio di genere e il Gender action plan».

Francesca Plevani è una startupper entusiasta: con Alice Zantedeschi, amica e compagna di università, ha dato vita a Fili Pari, impresa che entra nella filiera moda con un'idea innovativa: realizzare un nuovo tessuto usando la polvere di marmo che arriva dagli scarti della lavorazione. «Un prodotto già usato per esempio nella farmaceutica e in altri settori, ma non nella moda», racconta l'imprenditrice, «così dopo anni di studio e tentativi, abbiamo brevettato tessuti che vendiamo ad aziende esperte. Il nostro prodotto è una sorta di spalmatura che viene stesa sopra giacche impermeabili, e sostituisce il pvc». Ma può entrare nell'arredo, nelle calzature, nella scocca e nei sedili delle auto. Per gli esperti del settore, il prodotto di Fili Pari è promettente e le due startupper hanno già raccolto oltre duecentomila euro da tre investitori. Quest'anno si preparano al lancio di una nuova collezione e nel frattempo si fanno conoscere al mercato. «Le associazioni di donne e imprenditrici o i network femminili? Sono importanti per crescere e sempre stimolanti». Per la startupper sono un supporto nel fare impresa.



AGOLLA/STREMA

© RIPRODUZIONE RISERVATA