Welfare e Utilities: il 4° rapporto di Utilitalia sulla managerialità femminile



Un'immagine tratta dalla presentazione del Rapporto a Milano (dal profilo Twitter di Confservizi Lombardia)

E' stato presentato martedì 26 settembre a Milano, Welfare e Utitilities, il quarto rapporto realizzato da Utilitalia che monitora **la presenza, i ruoli e le competenze delle donne in azienda e gli strumenti organizzativi** messi in atto per agevolarne l'*empowerment* e la carriera. Qui sono stati raccolti i risultati ottenuti tramite la somministrazione di un **questionario quali-quantitativo sui servizi alla persona e gli strumenti di valorizzazione organizzati a livello di impresa**. Ecco una panoramica dei principali contenuti della ricerca.

Il campione, i dati quantitativi e le iniziative aziendali avviate

Dal rapporto – che ha considerato un **campione di 97 imprese e di 57.311 dipendenti** – emerge che circa il **20%** degli occupati sono donne. Tale dato sottolinea come la **presenza femminile in azienda** sia in aumento nel tempo:

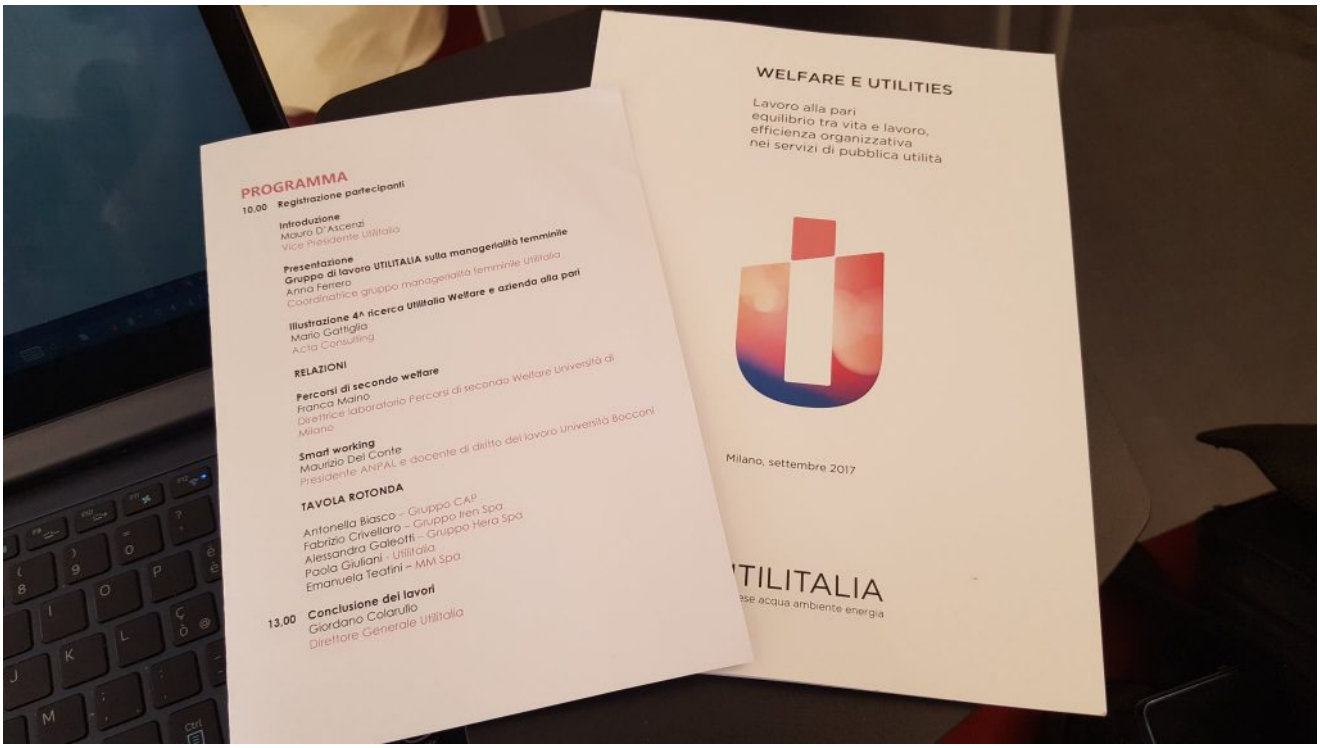
nel **2007**, anno delle prime rilevazioni di Utilitalia, il dato era pari a circa il **18%**. Rispetto al ruolo aziendale ricoperto, dalla scomposizione della percentuale, si evince che **su un totale di 11.447 occupate, 1.655 sono operaie, 9.029 impiegate, 644 quadri e 119 dirigenti**. Oltre ad un incremento dell'occupazione delle donne, si nota anche – dalla serie storica relativa alla **presenza di impiegate** (30,42% nel 2007; 32,45% nel 2011 e 34.68% nel 2013 fino al 35,04% nel 2015) quadri donne (22,52% nel 207; 24.69% nel 2011; 25,85 nel 2013 e 26,22% nel 2015) e **dirigenti donne** (11,25% nel 2007; 13,26% nel 2011; 13,23% nel 2013 e 14,78% nel 2015) – che, nel tempo, si sta configurando un **positivo avanzamento nel posizionamento organizzativo femminile.**

Per quanto attiene specificatamente i **servizi di welfare aziendale**, che sono positivamente correlati anche all'aumento delle possibilità lavorative femminili, secondo le evidenze raccolte, le imprese analizzate offrono servizi prioritariamente nelle aree previste dal CCNL – gli interventi più diffusi riguardano **la previdenza complementare** (ne sono stati rilevati 61 attivati o avviati nell'anno) e **l'assistenza sanitaria integrativa** (52 interventi). A seguire vi sono **le iniziative legate al tempo libero** (28 interventi) come feste familiari, vacanze residenziali e soggiorni in Italia o all'estero.

Oltre agli interventi diretti al ***work-life balance***, anche il modo in cui le imprese organizzano internamente i processi lavorativi è un vettore propulsivo alla presenza delle donne in azienda. A riguardo, dal rapporto risulta che le iniziative avviate nell'anno dal campione analizzato sono riconducibili prioritariamente ad **accordi contrattuali** – che riguardano **part-time** (77 interventi) e **flessibilità oraria** (71 interventi) – e alla capacità di innovazione tecnologica – attuata con l'**uso di teleconferenze** (29 interventi) e telelavoro o ***smart working*** (14 e 5 interventi) -.

Una sezione della ricerca è stata specificatamente focalizzata agli **interventi aziendali volti a garantire meritocrazia**, come la valorizzazione delle competenze (sono stati rilevati 36 interventi attivati o avviati nell'anno), il *job posting* (34 interventi), percorsi di *coaching* (26 interventi), valutazione del potenziale (24 interventi), *talent management* (21 interventi) e percorsi di *assessment* (13 interventi).

Il focus group sulla presenza femminile nei CdA



presenza femminile nei CdA

Per integrare i dati raccolti dalla survey, **la ricerca ha previsto anche dei focus group**, che hanno coinvolto alcune figure chiavi femminili delle aziende in esame. Lo scopo di questa analisi qualitativa è stato quello di **promuovere uno scambio di punti di vista sul tema e l'individuazione di aspetti positivi e criticità**. I servizi che, dalla discussione, sono risultati più utili a **sostenere la presenza e la carriera delle donne in azienda** sono quelli relativi alla prima infanzia (asilo aziendale, contributo nido, babysitting), quelli inerenti l'assistenza familiare (cura di malati, anziani, diversamente abili ecc.), strumenti di flessibilità oraria (come la banca ore, il lavoro agile e il job sharing), percorsi di valutazione del potenziale, di talent management e di coaching (ovvero tutte quelle strategie, proprie di un sistema di gestione delle risorse umane o Human Capital Management, che dia opportunità di training in logica di sviluppo e crescita professionale).

Il focus ha realizzato inoltre un approfondimento sulle **motivazioni che portano le aziende del settore utility** (ovvero operanti nei servizi pubblici dell'acqua, dell'ambiente, dell'energia elettrica e del gas) **a fare investimenti in welfare aziendale**, mostrando come prioritarie la responsabilità sociale, la *compliance* di alcune normative socio-ambientali e di rendicontazione (D.Lgs 30 dicembre 2016, n. 254), la motivazione delle risorse umane e la salvaguardia di buone relazioni industriali.

A completamento dell'analisi delle possibilità femminili di **presenza** e carriera in azienda, infine, è stata analizzata da Utilitalia anche la **percentuale di donne membri di Consigli di Amministrazione** – che è risultata pari al 26% nel 2015 e in crescita rispetto alle precedenti rilevazioni (9,3% nel 2011 e 24,2% nel 2013) -, di donne presidenti – pari al 10,1% nel 2015 e in **crescita** rispetto al dato del 2011 pari al 5,7% -, e di Amministratrici delegate – pari al 10% nel 2015 -. Questi dati confermano, anche in Italia, **l'aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro e in ruoli apicali**, registrata dal Credit Suisse Research Institute, nella pubblicazione "The CS Gender 3000: Women in Senior Management".

(sintesi dell'articolo tratto da SecondoWelfare.it)