

## **"WORKFORCE 2000: LA FORZA DEL LAVORO DEL FUTURO"**

*Azione positiva proposta dal Nuovo Pignone S.p.A. al fine di promuovere e rafforzare la presenza delle donne all'interno dell'azienda.*

Il Nuovo Pignone, azienda storica fiorentina, è passata dall'ENI al gruppo americano General Electric nel 1994, procedendo inizialmente ad una seria ristrutturazione, mediante l'incremento di assunzione di personale altamente qualificato. Infatti, l'azienda dai 2.410 dipendenti nel 1994 passava ai 2.870 del 1996 fino ai 3.116 nel 1997, rimanendo così azienda leader nel settore dell'energia.

I dati relativi all'occupazione femminile non apparivano però del tutto soddisfacenti. Infatti la percentuale delle dipendenti al Nuovo Pignone nel 1995 si attestava intorno al 10,14%, un dato sensibilmente inferiore rispetto alla media del settore metalmeccanico (11,93%) ed ancor più accentuatamente rispetto alla quota delle occupate nelle aziende con oltre 100 dipendenti (32,82%).

Inoltre con il passaggio da un sistema di gestione a partecipazione statale ad una gestione privatistica da parte del gruppo americano General Electric, vi era il rischio di una spaccatura grave tra il "vecchio" ed il "nuovo" personale del Pignone. Nell'ambito di questo processo di ristrutturazione la componente femminile collocata in maggioranza in settori più tradizionali e pertanto più deboli rischiava di subire un'effettiva emarginazione. Le sollecitazioni della Consigliera regionale di parità davano luogo ad una serie di incontri con la Commissione aziendale pari opportunità e ad una prima serie di interviste ai vari soggetti delle relazioni aziendali, dalle quali emergeva l'esigenza di superare e riqualificare i ruoli tradizionalmente svolti dalle dipendenti, anche alla luce delle nuove tecnologie informatiche e del processo di globalizzazione in atto, mediante il superamento di modelli organizzativi e di distribuzione del lavoro tipicamente maschili. Emergeva altresì che nonostante l'azienda investisse molte risorse finanziarie e professionali nella crescita formativa dei dipendenti, per le donne risultava più difficoltosa la partecipazione ai progetti formativi per la compatibilità tra le esigenze personali e familiari delle medesime ed i tempi della frequenza ai corsi.

La situazione aziendale venne pertanto analizzata attraverso interviste e confronti tra quadri e dirigenti aziendali, lavoratori e lavoratrici, sindacalisti.

In base alle conclusioni dell'analisi, la Direzione aziendale, la Commissione pari opportunità aziendale e la Consigliera promuovevano un progetto di azione positiva chiamato "*Workforce 2000: la forza lavoro del futuro*" al fine di promuovere e rafforzare la presenza delle donne all'interno dell'azienda.

Il progetto si articolava in quattro fasi: ricerca azione, orientamento, formazione esterna e formazione aziendale e perseguiva i seguenti obiettivi:

1. migliorare l'organizzazione del lavoro (strutturata su di un modello tipicamente maschile) consentendo alle donne di superare le segregazioni orizzontali e verticali;
2. superare gli stereotipi culturali che già a livello familiare e scolastico ostacolano l'orientamento delle ragazze verso corsi di studi e professioni a contenuto tecnologico;
3. rimuovere le barriere di accesso alle professioni tecniche che si presentano alle giovani laureate e diplomate.

Nacque allora l'esigenza di consultare anche i presidi di alcune scuole tecniche della provincia di Firenze, al fine di acquisire elementi per orientare anche le giovani donne verso studi tecnici di carattere meccanico.

Il progetto venne ammesso al finanziamento dal Ministero del lavoro - Comitato nazionale per le pari opportunità.

A questo punto, però, ebbe inizio un processo di ristrutturazione aziendale che determinò, come temuto, una sospensione dell'attuazione del progetto. Infatti buona parte delle maestranze, in particolare di genere femminile, con qualifiche più obsolete subirono un processo di espulsione mediante la mobilità e di sospensione con l'utilizzo della Cig straordinaria per crisi aziendale.

Iniziava così un vasto processo di modificazione qualitativa della tipologia del personale anche femminile. Conseguentemente l'iniziale idea progettuale mirata ad una ricomposizione tra "vecchia" e "nuova" manodopera in particolare femminile per i corsi di formazione previsti, non risultava più attuale. Inoltre i contenuti formativi e di aggiornamento professionale originariamente previsti apparivano superati dal sopravvenire di nuove esigenze tecniche aziendali.

Negli anni successivi la Consigliera e la Direzione aziendale si confrontavano più volte per verificare la possibilità di realizzare l'azione positiva tenendo conto delle variazioni organizzative avvenute, modificando l'articolazione del progetto iniziale.

Il progetto modificato veniva inviato al Ministero del Lavoro. Il Comitato nazionale per le pari opportunità giudicava, però, troppo radicali le variazioni rispetto all'impianto originario. Il Ministero pertanto revocava il finanziamento ed invitava l'azienda a ripresentare un nuovo progetto.

Nonostante tali ostacoli, che di fatto hanno fatto venire meno il finanziamento nazionale, l'impresa, d'intesa con la Consigliera di parità, ha deciso di realizzare comunque l'azione, tenuto conto che il nuovo assetto organizzativo vedeva incrementare la presenza delle donne.

Sono stati realizzati corsi di formazione rivolti anche alle lavoratrici, ed è stato dato vita ad una nuova indagine attraverso la somministrazione di questionari e l'effettuazione di interviste, al fine di conoscere la nuova situazione occupazionale delle donne in azienda ed i loro problemi e metterli a confronto con un campione di uomini per cogliere le differenze e le difficoltà legate alla situazione di genere. I risultati della ricerca sono in via di elaborazione e di diffusione.

E' da notare che dal 1995 al 1999 nell'impresa risulta un'implementazione della presenza delle donne, come risulta dalla seguente tabella.

**NUOVO PIGNONE S.p.A.**

*Distribuzione per qualifiche del personale dello Stabilimento di Firenze*

Qualifiche	1995				1997				1999			
	M	F	T	%F/T	M	F	T	%F/T	M	F	T	%F/T
Dirigenti	65	0	65	0,0	87	0	87	0,0	104	2	106	1,9
Quadri	181	0	181	0,0	195	2	197	1,0	227	6	233	2,6
Impiegati	1460	260	1720	15,1	1848	329	2177	15,1	1755	353	2108	16,7
Operai	599	0	599	0,0	655	0	655	0,0	567	0	567	0,0
Totale	2305	260	2565	10,1	2785	331	3116	10,6	2653	361	3014	12,0

Immediatamente si rileva che dal 1995 al 1999 il numero delle donne è aumentato di 101 unità (circa il 39%), si tratta prevalentemente di giovani donne diplomate e laureate. E' anche incrementato il tasso di femminilizzazione, che è passato dal 10,14% del 1995 al 12% del 1999, ma che resta sempre inferiore a quello del settore sia a livello regionale (13,6%) che provinciale (15,1%).

Comincia a intravedersi l'inizio di un'evoluzione positiva delle carriere femminili, anche se questa resta circoscritta alla presenza, nel 1999, di 2 donne dirigenti e 6 donne quadro. Figure, queste che erano completamente assenti nel 1995. Questo, però, va messo a confronto con la crescita della presenza maschile in queste due qualifiche. Dal 1995 al 1999 i dirigenti e i quadri uomini sono aumentati rispettivamente di 39 e 46 unità.

Salvo le modeste eccezioni cui abbiamo fatto riferimento, le lavoratrici del Nuovo Pignone sono tutte inquadrare come impiegate e la loro concentrazione maggiore si ha nei livelli retributivi intermedi della qualifica.

Permangono quindi abbastanza evidenti problematiche legate alla segregazione orizzontale e verticale, mentre risultano ancora irrisolte difficoltà inerenti la conciliazione tra orario lavorativo e responsabilità familiari, come ad esempio il fatto che le donne ancor oggi denunciano che la richiesta di prestazioni di lavoro straordinarie risultano per loro gravose anche se poi, per ragioni organizzative, sono "costrette" ad effettuarle a causa di una strutturazione organizzativa ancora basata sul modello maschile.

Tenuto conto di queste difficoltà è in corso una verifica per riproporre un nuovo progetto più calibrato alle esigenze delle lavoratrici e dell'azienda.