

Fonte: La Stampa

“Ho dato alle mie dipendenti il tempo che serviva a me”

Al convegno di Valore D, l'imprenditrice Stefania Brancaccio racconta come nell'azienda della sua famiglia sia riuscita a conciliare lavoro e famiglia, per lei e per le altre lavoratrici: “Molte tutele ci hanno rovinato, oggi serve “work-life balance”, dare la possibilità alle donne di rimodulare il tempo secondo le loro necessità”



20/11/2014 LAURA PREITE

Il pubblico, una platea di donne professioniste, esplode in un applauso liberatorio, quando Stefania Brancaccio, alla guida da quarant'anni della **Coelmo, un'azienda metalmeccanica di Acerra** dice: “La sera bisogna tornare a casa ed essere in grado di preparare una cena, essere donne fino in fondo. Quando le donne saranno riconosciute nella loro diversità solo allora avremo la parità”. Si è svolto a Roma il terzo forum nazionale dell'associazione “Valore D”, che raccoglie 115 aziende per un totale di 1 milione di dipendenti, che hanno scelto di mettere al centro la valorizzazione dei talenti e in particolare di quelli femminili. Il tema del convegno, che ha unito donne manager, avvocate e anche la ministra della Salute Lorenzin è ‘Il coraggio per crescere’. E Stefania Brancaccio, mentre le persone si affollano per stringerle la mano, dice: “Vorrei essere donna senza dover avere il coraggio”. Ma lei come ce l'ha fatta? “Come imprenditrice nasco sposando mio marito che ha un'azienda, ho sempre misurato da qui la mia fortuna, da una posizione privilegiata rispetto alle altre donne. Ma sono arrivata al comando perché ho studiato e lavorato, non come ‘moglie di’. Io, nella mia posizione potevo con più serenità gestire il mio tempo. Il vero nemico delle donne è il tempo che non ci permette serenamente di essere madri, mogli, donne e fare carriera”. Siamo negli anni Settanta quando Brancaccio, madre americana e madrelingua inglese, incomincia a occuparsi del settore estero dell'azienda che produce generatori elettrici e che oggi ha una settantina di dipendenti. Lavora, il primo figlio sempre accanto (i figli poi diventeranno tre), fino a diventare direttore di stabilimento e oggi vicepresidente. “Nella mia azienda ho adottato la conciliazione di tempi di vita e lavoro prima che diventasse legge. Avevo applicato alle mie dipendenti quello che avevo sperimentato sulla mia pelle, e che mi permetteva di essere quello che ero e fare ciò che mi piaceva. Avevo la flessibilità di orario e di portare mio figlio con me; se potevo averlo io non potevo negarlo alle altre. Grazie a questa organizzazione si sono esaltate le mie capacità e anche i miei collaboratori lavoravano più sereni, ho visto un miglioramento enorme”. Il welfare in azienda, cioè quei servizi di conciliazione e aiuto alle famiglie, non sono strutturati alla Coelmo, “siamo una realtà medio-piccola ma ci sono, sono veri, basta un po' di buon senso. Non abbiamo un asilo nido ma un baby parking per accogliere i bambini quando le scuole sono chiuse e poi voucher orari per i dipendenti, sportelli di ascolto e di mediazione familiare”. Le dipendenti donne sono 12 e in posti di responsabilità, tra cui la figlia, ingegnere elettrico e vicepresidente insieme alla madre. Il marito, invece, è il presidente. Brancaccio è anche critica con lo Statuto dei lavoratori, “declinato secondo tempi maschili, ci hanno dato sicuramente delle tutele, come la maternità a rischio o il congedo parentale per tre anni che sono però deterrenti per l'assunzione delle donne. Quelle tutele ci hanno rovinato, serve quello che oggi si chiama “work-life balance”, dare la possibilità alle donne di rimodulare il tempo secondo le loro necessità. Concedere il part-time vuol dire decurtare il 50% dello stipendio di una donna”. Qualche volta Brancaccio ha dovuto trasgredire qualche legge in favore di una maggiore flessibilità oraria “ci vuole buon senso, c'è una tale burocrazia...”. Come quando ha provato a costruire l'asilo nido con i finanziamenti della legge 53 del 2000, “l'approvazione è arrivata dopo un anno e mezzo, quando non ci serviva più”. “Sono partita con un vantaggio – conclude – ma non l'ho usato vantandomi dei risultati ma per aiutare altre donne, sono sempre stata convinta del loro valore”. Valore D ha un programma apposito per favorire lo scambio delle buone pratiche tra aziende in materia di welfare, si chiama Welfare lab: congedi famigliari, asili nido, smart working ovvero flessibilità oraria che ha oggi sostituito il vecchio telelavoro. Una ricerca McKinsey presentata nel pomeriggio ha dimostrato – infine – che la flessibilità aumenta la produttività e riduce il costo del lavoro di una forbice che va dal 3 al 13%.