



L'intervista. Maria Raffaella Caprioglio. La presidente dell'agenzia del lavoro, tra le prime autorizzate in Italia, ha ottenuto la certificazione di genere: «Obiettivo naturale per un'azienda come la nostra»

«Parità, certificazione a Umana Via i pregiudizi dal lavoro»

Manuela Perrone

«**R**idurre a ogni livello i pregiudizi impliciti e i bias cognitivi è

importante per tutti, ma per noi, con l'attività che svolgiamo, lo è ancora di più». Parola di Maria Raffaella Caprioglio, dal 2012 presidente di Umana, tra le prime agenzie per il lavoro autorizzate in Italia alla fine degli anni Novanta, che ha appena ottenuto la certificazione di parità di genere. Frutto di un cammino «naturale» - spiega al Sole 24 Ore - basato su «una sensibilizzazione massiva della nostra popolazione aziendale su questo tema attraverso formazione sincrona e asincrona, pillole sulla Diversity&Inclusion sempre disponibili nella intranet, promozione di un linguaggio inclusivo, creazione di una piattaforma per le denunce anonime di discriminazioni e molestie ed eventi esterni, come gli incontri promossi assieme a Valore D e il premio tesi di laurea "Ingenio al femminile" con il Consiglio nazionale degli ingegneri».

È stato un iter impegnativo?

È stata un'evoluzione quasi naturale, in un'azienda con tante dipendenti che nel 2022 ha assunto il 90% di donne e il 78% sotto i trent'anni. Mi piace anche ricordare che abbiamo dedicato aree specifiche del nostro welfare aziendale a un aspetto per noi centrale: il sostegno alla genitorialità, che preferiamo alla conciliazione tra tempi di vita e

tempi di lavoro considerata esclusivamente esigenza femminile. Agevolazioni per assistenza e istruzione, orientamento per i figli, supporto all'acquisto dei libri di studio e consulenza sono attività preziose rivolte a entrambi i genitori.

La certificazione è lo strumento giusto per promuovere la parità nelle organizzazioni?

È uno degli strumenti che certifica un percorso, ma non si può pensare che risolva il problema. C'è tanto da fare, dentro e fuori le aziende, e secondo me è una questione di cultura, più che di norme. Per fortuna, è anche un tema generazionale: le ragazze oggi hanno una consapevolezza diversa e aiuteranno il cambiamento nelle organizzazioni. Io sono ottimista, ho assistito negli anni a progressi esponenziali. Intanto, dobbiamo lavorare moltissimo sul rispetto e sull'esempio, a partire dalle famiglie.

I dati sul gender gap nell'occupazione e nei salari restano, però, disarmanti. Che cosa serve, a suo avviso, per imprimere una svolta?

Non c'è alcun motivo per cui una donna debba essere pagata diversamente da un uomo ed è un fenomeno che noi non conosciamo: abbiamo circa il 40% di donne come lavoratori somministrati e applichiamo i contratti indipendentemente dal genere. Anche in questo caso si tratta di barriere culturali che hanno bisogno di tempo per crollare. Ma la necessaria crescita

della valorizzazione del capitale umano non può più dipendere dal genere né dall'età, e tutto questo porterà a una parità sempre più convinta. L'aumento di donne capaci nel mondo del lavoro e le soft skill di cui sono dotate, così utili in questo momento storico, rendono la fase che viviamo particolarmente positiva. Io aggiungo: più che le battaglie per il part-time, dedichiamoci a combattere per avere una rete e dei servizi di supporto che ci permettano di essere libere di lavorare il tempo che vogliamo, se lo vogliamo. Dimentichiamo troppo spesso che, se uno vuole crescere e ottenere soddisfazioni, al lavoro deve dedicare tempo.

Tempo che spesso le donne, e ancora di più le madri, non riescono a trovare. Come si elimina la penalizzazione?

Con politiche di supporto alla genitorialità. Ma anche intervenendo, laddove si può, a spezzare le catene degli uomini che scelgono uomini. Quando ci accorgiamo di questo problema nelle organizzazioni cerchiamo di aiutarle a migliorare i metodi di valutazione dei candidati, potenziando l'oggettività dell'osservazione.

Gettate semi di parità?

Sicuramente di meritocrazia. Quando andiamo a proporre candidati a un'azienda impegnata in una ricerca di personale, conosciamo gli argomenti giusti per far valere il curriculum di una donna, se riteniamo che in quella selezione sia la migliore. Anche questo è cambiare la cultura.

**MARIA RAFFAELLA
CAPRIOGLIO**
Presidente
di Umana

