



## Rivoluzione 4.0: Roba da donne

*Più democratiche, più orientate alle persone, le donne saranno figure determinanti nel cambiamento in chiave Industry 4.0*

**Q**uesto il concetto che scaturisce dall'ultimo approfondimento realizzato dal Centro Studi di **Fondazione Ergo** e pubblicato sul 9° numero di *BellaFactory Focus* - il periodico di analisi e studi relativi al mondo dell'industria manifatturiera nazionale - che ha dedicato la copertina al tema della figura femminile nella rivoluzione 4.0.

Competenze digitali, differenze di genere nella leadership, un focus sui dati italiani, molto bassi, relativi alle scelte di studio in materie scientifiche rispetto alla media UE, sono gli argomenti centrali di questo numero.

### **Ibridazione del lavoro e differenze di genere**

La quarta rivoluzione industriale porterà necessariamente ad una trasformazione dei lavori tradizionali che dovranno fare i conti con nuove competenze informatiche

e digitali, abilità di comunicazione nei social network, modalità di collaborazione in ambienti lavorativi meno gerarchici e strutturati. L'ibridazione del lavoro per effetto della tecnologia ha impatti sull'organizzazione delle attività e sullo sviluppo professionale dei lavoratori che vanno al di là del semplice apprendimento di nuove conoscenze informatiche. A fronte di questi cambiamenti, si evidenzia una differenza di genere nella possibilità di cogliere le nuove opportunità occupazionali, risultando le donne in una posizione di svantaggio rispetto agli uomini.

In base alle informazioni fornite dall'Eurostat, in Europa le percentuali di donne e uomini che utilizzano regolarmente internet (rispettivamente 84% e 86%, ma in Italia 70% e 77%), e le percentuali di donne e uomini che utilizzano un computer (rispettivamente 80% e 83%, mentre in Italia 57% e 65%) sono molto simili.

La differenza cresce se si analizzano i dati delle donne che intraprendono carriere in materie collegate alla scienza e alla tecnologia. È il noto problema delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), che non riguarda solo l'Italia: nel 2015 le donne rappresentavano in media il 28% dei laureati in Ingegneria e il 42% dei laureati in matematica, informatica e materie scientifiche nei Paesi EU27.

Con riferimento al mercato del lavoro, la situazione non è molto diversa, anche se si notano alcuni segnali di apertura rispetto alla presenza delle donne nelle aziende dell'Industria 4.0. I dati 2017 sull'occupazione a livello europeo mostrano che, nonostante la presenza di scienziati e ingegneri uomini sia nettamente prevalente nei settori high-tech (80%), nel manifatturiero tradizionale (81%) e nella manifattura evoluta (83%), queste percentuali si riducono nelle aziende di servizi in generale (54%) e servizi knowledge-intensive (54%). A fronte della diffusione delle tecnologie collegate alla quarta rivoluzione industriale e per effetto della pervasività dell'ibridazione dei lavori, si può pensare che donne scienziate e ingegnere avranno maggiori opportunità di lavoro anche in settori che fino ad oggi sono stati loro preclusi.

### **Donne e leadership**

I cambiamenti collegati alla quarta rivoluzione industriale non si limitano ad una "iniezione" di tecnologia in diverse professioni, ma obbligano a un profondo ripensamento delle modalità di gestione delle attività. I modelli organizza-





intesa come la capacità di riconoscere non solo le proprie sensazioni, ma anche quelle degli altri con lo scopo di gestire in maniera migliore l'interazione tra individui. Questa competenza risulta cruciale per gestire la resistenza al cambiamento che si sviluppa con l'introduzione di nuove tecnologie e per superare le reazioni negative. Anche se è prematuro sostenere che la quarta rivoluzione industriale sosterrà un aumento dell'occupazione femminile, sicuramente la spinta della tecnologia e le evoluzioni sociali che ad essa si accompagnano possono finalmente produrre delle "crepe" nei muri di vetro che da troppi anni limitano la possibilità per le donne di esprimere il loro potenziale professionale.

tivi adottati dalle aziende oggi più performanti sfruttano l'agilità e la velocità di azione. I collaboratori sono chiamati a partecipare alle attività da svolgere in base alla loro competenza e non in funzione del loro potere gerarchico, si predilige il lavoro di gruppo e i processi decisionali sono rapidi.

Questo contesto favorisce la presa di responsabilità, la flessibilità, la collaborazione e l'abilità di lavorare su più progetti contempora-



neamente: caratteristiche che gli studi manageriali e sulla leadership riconoscono primariamente alle donne. Più precisamente, le donne avrebbero una tendenza ad assumere uno stile più democratico e orientato alle persone, mentre gli uomini adotterebbero uno stile più autocratico e orientato al compito. Le donne sarebbero più attente a valorizzare i propri collaboratori, incoraggiandoli e riconoscendone i risultati: comportamenti che tendono a creare un ambiente lavorativo più disposto ad accettare gli errori e più aperto a sperimentazione e innovazione. Inoltre, le donne sarebbero dotate di migliori capacità relazionali, derivanti dall'abitudine ad interfacciarsi con diversi interlocutori e a stabilire relazioni personalizzate.

Questa capacità appare fondamentale in contesti organizzativi complessi e mutevoli, nei quali - per effetto delle tecnologie - aumenta la propensione a collaborare sia a distanza sia in presenza (smart-working) e dove è necessario gestire una moltitudine di relazioni estemporanee e virtuali. Infine, alcune ricerche sostengono come le donne siano dotate di maggiore intelligenza emotiva,

#### Fondazione Ergo

Fondata nel 2012 a Varese dall'Associazione MTM Italia (AMI), Fondazione Ergo riunisce imprese, sindacati e università in un progetto di ricerca, formazione e certificazione dei sistemi di organizzazione e misurazione del lavoro e del controllo dei carichi biomeccanici. I fondatori aderenti sono FCA Italy S.p.A., PwC Advisory S.p.A., Magneti Marelli, Tecniplast S.p.A. e Ficomirrors Italia S.p.A. La Fondazione è un osservatorio di dati operativi sull'organizzazione del lavoro. Supporta le imprese ed i sindacati con servizi di audit sui livelli di produttività, sulla gestione del rischio ergonomico rispetto a standard internazionalmente riconosciuti (standard CEN/ISO e benchmark World Class Productivity) e sui modelli operativi basati sul coinvolgimento strutturale delle risorse umane. Al centro dell'attività della Fondazione è il metodo MTM (Methods-Time Measurement), sistema di predeterminazione dei tempi di esecuzione del lavoro, diffuso in tutto il mondo.

Per approfondimenti:  
[www.fondazioneergo.it](http://www.fondazioneergo.it)