

# **Donne e gestione industriale dei rifiuti: impegno, missione, sfida**

**Fabiana Eva,  
ACEGAS APS S.p.A., via Errera 11, 34147 Trieste**

**[fabiana @tin.it](mailto:fabiana@tin.it)**;

## **Sommario**

Il ruolo della donna nel mondo del lavoro è molto difficile tanto che oggi lavorare rappresenta un impegno, una missione, una sfida... Impegno e missione perché una donna deve dimostrare le sue capacità e le sue attitudini in una società in cui lo squilibrio della ripartizione dei compiti domestici e familiari è al momento così importante, sfida perché molto spesso la donna viene discriminata e nonostante le sue competenze non è in grado di poter accedere alle posizioni di vertice aziendale. Ecco che, in questo contesto, si inserisce la mia giovane esperienza di donna ingegnere in un settore industriale innovativo come quello della gestione dei rifiuti; un piccolo tentativo di evidenziare luci ed ombre di chi si trova a ricoprire un ruolo prettamente tecnico.

## **1. Introduzione**

Il ruolo della donna nel mondo del lavoro è molto complesso. Basta considerare il tasso di occupazione femminile fermo in Italia al 46,3%, ben al di sotto della media europea pari al 57,2%, ed i 7 milioni di donne in età lavorativa fuori dal mercato del lavoro, per capire che oggi lavorare rappresenta un impegno, una missione, una sfida...

Sfida perché le donne a tutti i livelli sono soggette a discriminazioni la cui prima evidente conseguenza è la persistenza dello scarto di retribuzione: le donne guadagnano in media il 15% in meno all'ora rispetto agli uomini.

## **2. La ricerca accademica e il mondo industriale**

Se penso alla mia seppur giovane esperienza, posso dire di aver avuto l'opportunità di cogliere le difficoltà che si presentano sia nel mondo della ricerca che in quello dell'industria e di aver quindi la possibilità di testimoniare quanto sia complesso, per aspetti diversi, riuscire a farsi strada cercando di perseguire i propri obiettivi.

A questo proposito, ritengo fin da subito importante sottolineare che la realtà accademica è frequentemente molto distante dal mondo industriale; la ricerca universitaria non sempre è finalizzata alle richieste del mondo produttivo e spesso risulta complesso poter pensare di trovare una sinergia o un punto d'incontro tra queste due realtà. Per mia esperienza, nonostante sia stata in grado di trovare aziende disposte a finanziare dei progetti di ricerca prevedendo una stretta collaborazione e condivisione dei risultati, ho potuto riscontrare la reticenza e la scarsa volontà da parte del corpo docente di aprire la sperimentazione e la ricerca ad

ambiti non strettamente correlati ai loro filoni tradizionali di studio. Una giovane neolaureata, quindi, si trova subito a dover scegliere se intraprendere il lungo iter della carriera universitaria o essere assunta in qualche impresa, conscia del fatto che se il primo percorso dovesse presentare degli ostacoli, l'assunzione presso un privato risulterebbe, proporzionalmente all'età, sempre più difficile.

Se, come me, una donna decide di indirizzare le sue competenze tecnico-scientifiche al mondo del lavoro, sicuramente nota che le donne hanno più spazio nei servizi e nella PA rispetto che nelle realtà industriali: l'aumento dell'occupazione femminile degli ultimi anni ha avuto luogo principalmente nell'amministrazione pubblica, nell'istruzione, nel settore sanitario e sociale. Questo perché già a livello universitario le facoltà umanistiche, artistiche e il settore sanitario concentrano quasi la metà delle laureate, mentre le facoltà scientifiche ingegneristiche, maggiormente rivolte al mondo industriale, attirano solo una donna su dieci.

Avendo avuto la possibilità di ricoprire un ruolo tecnico in strutture pubbliche, posso asserire che il bagaglio culturale mediamente elevato dei colleghi facilita la gestione dei propri compiti. Più articolata è la realtà industriale dove il concetto di "forza lavoro" continua ancora ad esser ben radicato soprattutto nella classe operaia e dove risulta più difficile accettare che una donna possa avere una competenza tecnica specifica e possa portare idee e conoscenze innovative.

Ecco perché in questi casi il lavoro diventa una missione: oltre a doversi impegnare a fondo per dimostrare le proprie capacità, bisogna anche curare in ogni aspetto il rapporto umano con i propri collaboratori, perché essi possano man mano avere fiducia in te, in quello che fai, in quello che cerchi di realizzare. Essere donna rende ogni piccolo errore più pesante, essere donna significa dover superare ogni giorno mille sfide e dimostrare sempre il proprio valore. I pregi che vengono sempre riconosciuti alle donne sono quelli della maggior precisione, della maggior attenzione e della maggior costanza e sono proprio queste le qualità che possono permetterci di affrontare con tenacia le difficoltà che ogni giorno si presentano.

### **3. L' esperienza personale: il mondo dei rifiuti**

Quanto detto deriva dalla mia esperienza in un impianto industriale che si occupa della termovalorizzazione di rifiuti urbani e speciali assimilati. Il settore della gestione rifiuti è in Italia in forte crescita come dimostrano anche i dati raccolti da Federambiente (Federazione Italiana Servizi Pubblici Igiene Ambientale – associazione che riunisce soggetti in qualsiasi forma costituiti che gestiscono servizi di igiene o risanamento ambientale o applicano CCNL del settore) che vedono un incremento dal 1997 ad oggi di 11.863 dipendenti. Un mondo "nuovo", dove non mancano gli stimoli, ma dove mancano le figure femminili. Se considero la realtà locale in cui mi trovo ad operare, su un totale di 47 addetti sono solo 3 le donne presenti, di cui solo 1 chiamata a ricoprire un ruolo tecnico.

Questo significa che ogni giorno mi trovo a relazionare quasi esclusivamente con uomini. Soprattutto all'inizio non sono mancate frasi del tipo "questo non è un posto adatto alle donne", soprattutto all'inizio non sono mancati i momenti di sfiducia o le domande sulla scelta lavorativa fatta. Ma poi, giorno dopo giorno, con impegno, senza voler mai imporre le mie idee ma cercando sempre il dialogo e la collaborazione, sono riuscita ad instaurare un rapporto di fiducia con i colleghi e ad ottenere il loro rispetto. So che spesso si domandano ancora quale sia il mio ruolo, quali siano le mie reali competenze, ma io sono fiera di me stessa e cerco di vincere questa sfida e di ambire ad una crescita professionale...

#### **4. La difficoltà di crescita nelle aziende: il problema della formazione**

Il problema della scarsa presenza delle donne nel campo lavorativo non è l'unico aspetto da considerare: c'è dell'altro.

Nonostante una donna possa dedicarsi anima e corpo all'ottenimento di un riconoscimento in ambito lavorativo, la presenza femminile in posizioni dirigenziali è in genere piuttosto scarsa e varia molto a seconda del settore economico: 7% nell'industria e 28% nei servizi e nella PA. Nel 63,1 % della aziende quotate, escluse banche e assicurazioni, non figura alcuna donna nel Consiglio di Amministrazione. Considerando il numero totale dei componenti dei CdA solo il 5% sono donne. La differenza di salario tra uomini e donne con ruoli dirigenziali è pari al 26,3%.

Questo perché, soprattutto in un'azienda privata, la possibilità di avere un'adeguata formazione che permetta di occupare posizioni di vertice è spesso difficile da perseguire. Nel mondo dell'Università e della ricerca la pubblicazione di articoli su riviste specialistiche, la partecipazione a convegni e seminari costituisce un processo logico di crescita formativa, un processo perfettamente integrato con l'attività lavorativa. Nell'industria, invece, il lavoro quotidiano è spesso molto lontano dalle esigenze formative e ritagliarsi spazi e momenti di aggiornamento e di crescita professionale non è così agevole. Non si tratta comunque solo di questione di tempo ma anche di scelta formativa corretta: nel privato la formazione professionale è molto spesso lasciata al singolo che si trova quindi da solo a dover cercare gli strumenti adatti per il suo aggiornamento. In settori industriali specifici, inoltre, il know how è un patrimonio molto prezioso, difficile da conoscere, apprendere e mettere in pratica. Ecco perché anche in un settore come quello in cui opero, che si può teoricamente considerare giovane e quindi meno legato a tradizionali preconcetti, le possibilità di carriera sono comunque limitate. Manca la possibilità di accedere alle informazioni, sia perché il know how viene gelosamente custodito sia perché si è così coinvolti nella propria attività quotidiana da perdere di vista lo sviluppo del settore.

#### **5. Conclusioni**

L'obiettivo europeo sancito dalla Strategia di Lisbona è che l'occupazione femminile raggiunga il 60% entro il 2010. Questo indica l'orizzonte da raggiungere. Il cambio di marcia deve avvenire quindi su diversi fronti: politiche per il lavoro e l'impresa femminile, sistema welfare, iniziative per far evolvere un contesto sociale e culturale che assegna ancora tutte o quasi le attività di cura alla donna.

Oggi giorno lo squilibrio della ripartizione dei compiti domestici e familiari è importante; basta considerare che il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni diminuisce di quindici punti quando queste hanno un bambino. Inoltre le richieste crescenti di flessibilità della manodopera pesano maggiormente sulle donne poiché quasi un terzo delle donne lavora a tempo parziale e il 15% ha un contratto a tempo determinato. Questi sono solo degli indicatori che però possono mettere in luce quanto si debba ancora fare per semplificare il ruolo della donna nella società odierna e nel mondo del lavoro. Bisogna intervenire con una politica di sostegno adeguata che deve perseguire con efficacia il rafforzamento dell'iniziativa connessa ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti ma che deve anche promuovere la flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro. Un'organizzazione più flessibile dei tempi e dei luoghi di lavoro è essenziale per favorire l'occupazione femminile ma è anche connaturata alla moderna organizzazione aziendale. E' necessario offrire ai lavoratori, uomini e donne, per quanto possibile, l'opportunità di gestire diversamente il rapporto di lavoro anche attraverso part-time e telelavoro così

da facilitare la conciliazione con le esigenze di vita familiare, senza che queste opzioni diventino penalizzanti nello sviluppo di carriera.

In generale si deve puntare ad un cambiamento di vita quotidiana, che veda gli uomini sempre più disposti a condividere le responsabilità in materia di custodia dei figli e delle persone dipendenti. Questo cambiamento dovrà essere stimolato da campagne di comunicazione, da svilupparsi attraverso il servizio pubblico radiotelevisivo e la sensibilizzazione nelle scuole, che dovranno proporre modelli di donne affermate professionalmente al fine di smontare stereotipi obsoleti e perdenti.

## **7. Bibliografia**

Presidenza del Consiglio dei Ministri, “Donne, Innovazione, Crescita” Nota Aggiuntiva al Rapporto sullo stato d’attuazione del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008

Conferenza stampa “Donne e lavoro: una marcia in più per l’economia italiana”  
Roma, 5 febbraio 2008

Viselli R., “Quarto Rapporto Ambientale”, Federambiente, 2004

<http://www.federambiente.it/>

<http://www.politichecomunitarie.it/>