

### **DOSSIER**

## QUOTE ROSA NELLA FORMAZIONE TECNICA

Convegno Club dei 15 Modena, 19 novembre 2010

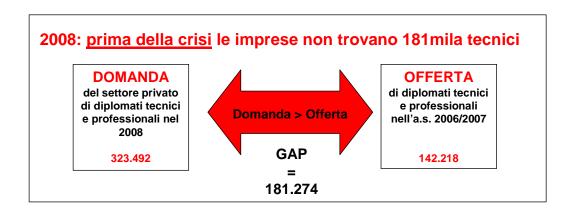
#### Sommario

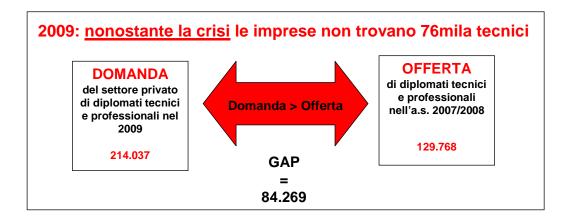
- 1. L'Italia: un Paese a forte vocazione manifatturiera
- 2. Le imprese non trovano sul mercato diplomati tecnici
- 3. Lo strabismo italiano: la scuola non forma, l'impresa non trova i tecnici
- 4. La domanda di diplomati tecnici e professionali
- 5. Cosa è il Club dei 15
- 6. Il Club dei 15 istituti dell'innovazione manifatturiera
- 7. Le scuole del Club dei 15 istituti dell'innovazione manifatturiera
- 8. Orientamento Rosa: un futuro nell'impresa per le ragazze
- 9. Quote Rosa nella scuola: alcuni dati
- 10. La voce del territorio: il ruolo delle ragazze in un'impresa manifatturiera

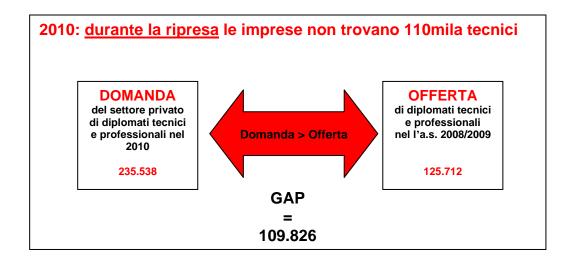
#### L'ITALIA: UN PAESE A FORTE VOCAZIONE MANIFATTURIERA

- L'industria meccanica italiana vale 60 miliardi di euro (come il deficit energetico), più del valore aggiunto dell'industria farmaceutica dei 27 Paesi UE
- Ma in Italia, il 67% dei laureati ignora che siamo il 2° Paese manifatturiero in Europa (dopo la Germania) indagine IPSOS
- Senza gli **istituti tecnici** non esisterebbero molte importanti realtà del *Made in Italy*
- L'istruzione tecnica deve tornare ad essere la spina dorsale della crescita industriale del Paese

# LE IMPRESE NON TROVANO SUL MERCATO DIPLOMATI TECNICI



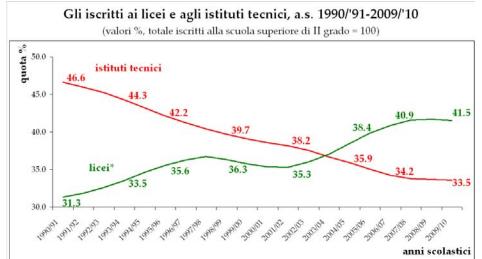




Fonte: elaborazioni Confindustria su dati Excelsior, MPI e Istat

#### Tabella 2

### LO STRABISMO ITALIANO: LA SCUOLA NON FORMA, L'IMPRESA NON TROVA I TECNICI



Per evitare salti nella serie storica, sono stati inclusi anche gli studenti degli istituti psico-pedagogici sin dal 1990/"91, benchè la riforma sia entrata in vigore nell'a.s.1998/99.

Fonte: elaborazioni Confindustria Education su dati MPI

### L'IMPRESA ITALIANA ASSUME PIU' TECNICI

Il sorpasso della Germania

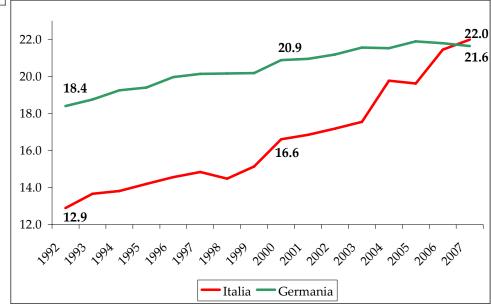




Il sorpasso dei Licei sugli Istituti Tecnici

L'incidenza dei tecnici sul totale degli occupati: trend 1992-2007

(valori %, n° professioni tecniche/ n° occupati)



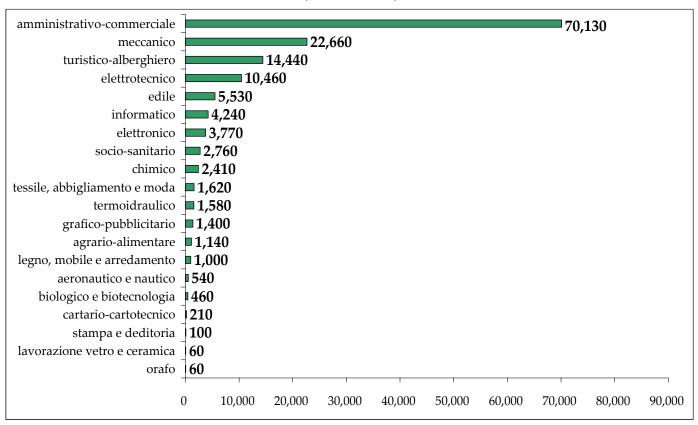
Fonte: elaborazioni Confindustria su dati Eurostat

#### Tabella 3

# LA DOMANDA DI DIPLOMATI TECNICI E PROFESSIONALI

### La domanda delle imprese di diplomati tecnico-professionali, 2010

(valori assoluti)



<sup>\*</sup>Per 92,980 diplomati non è specificato l'indirizzo, per cui per ottenere la domanda complessiva di diplomati tecnico-professionali occorre aggiungere alla somma dei valori riportati nel grafico tale valore decurtato del peso della domanda dei diplomati agli indirizzi generalisti (licei), linguistici e artistici pari circa al 2.1%.

Fonte: elaborazioni Confindustria Education su dati Excelsior, 2010



#### **COSA E' IL CLUB DEI 15**

Nella primavera del 2003 le Associazioni territoriali delle 15 province italiane con più alto tasso di industrializzazione hanno ritenuto opportuno mettere in comune problemi ed esperienze che contraddistinguono le aree a forte vocazione manifatturiera e valutare la fattibilità di realizzare sinergie per rafforzare i servizi rivolti alle aziende associate e valorizzare la rappresentatività dei territori industriali sia all'esterno che in seno al sistema confederale.

Il tavolo informale è diventato permanente perché è emerso con chiarezza che, al di là di alcune specificità territoriali e di alcune specializzazioni settoriali e distrettuali, la gran parte dei problemi dei sistemi industriali sono comuni.

In tutti questi territori sono le attività manifatturiere a determinare l'andamento economico, a dare un contributo determinante al processo di creazione della ricchezza dei territori, a garantire eccellenti risultati occupazionali e ottime performance sui mercati esteri, ad assicurare elevati livelli di benessere e di qualità della vita.

D'altro canto i fabbisogni che possono garantire il mantenimento di alti tassi di crescita nel contesto di una marcata vocazione industriale sono elevati: il territorio deve essere consapevole della centralità dell'industria, il lavoro deve essere sempre più qualificato, tutte le infrastrutture – e non solo quelle per la mobilità - devono essere adeguate ad una domanda intensa e crescente.

Inizialmente sono state coinvolte 15 province (Biella, Novara, Bergamo, Brescia, Como, Lecco, Varese, Belluno, Treviso, Vicenza, Pordenone, Modena, Reggio Emilia, Prato e Ancona), da qui il nome del Club; successivamente gli *standard* previsti sono stati raggiunti anche dalla provincia di Mantova e di Monza-Brianza.

#### Criteri

- ✓ alto reddito (20 mila € per abitante);
- contributo dell'industria (comprese costruzioni) al valore aggiunto superiore al 35% la UE 25 ha una media del 29% (Italia 28%) ed individua la soglia dei territori industriali al 30%;
- ✓ quota dell'occupazione industriale superiore al 40% la UE 25 ha una media del 27% (Italia 31%).

La presentazione ufficiale del Club è avvenuta il 15 ottobre 2005 in occasione del VII Forum Internazionale di Prato della Piccola e Media Impresa.



#### IL CLUB DEI 15 ISTITUTI DELL'INNOVAZIONE MANIFATTURIERA

#### L'IMPRESA ADOTTA UN ISTITUTO TECNICO

Il progetto realizzato dal Club dei 15 Istituti dell'Innovazione Manifatturiera ha l'obiettivo di recuperare le collaborazioni e le sinergie che per decenni hanno caratterizzato le "scuole tecniche" e le imprese industriali del nostro Paese.

Le Associazioni Industriali delle 15 province con il più alto tasso di industrializzazione (Ancona, Belluno, Bergamo, Biella, Brescia, Como, Lecco, Modena, Novara, Prato, Pordenone, Reggio Emilia, Treviso, Varese, Vicenza, cui si sono aggiunte successivamente Mantova e Monza-Brianza), storicamente caratterizzate da una forte vocazione manifatturiera, hanno condiviso la necessità di una azione comune per rilanciare l'identità dell'istruzione tecnica, siglando con il MIUR (8 maggio 2009) un Protocollo d'Intesa per il rilancio e lo sviluppo della cultura tecnica. A tale scopo hanno identificato, nei rispettivi territori, 17 istituti tecnici con cui hanno dato vita al "Club dei 15 Istituti della Innovazione Manifatturiera".

# LE SCUOLE DEL CLUB DEI 15 ISTITUTI DELL'INNOVAZIONE MANIFATTURIERA

CONFINDUSTRIA CLUB DEI	CLUB DEI 15 ISTITUTI DELL'INNOVAZIONE MANIFATTURIERA		
Associazione	ITIS		
ANCONA	ITIS "Volterra-Elia"		
BELLUNO	ITIS "G. Segato"		
BERGAMO	ITIS "P. Paleocapa"		
BIELLA	ITIS "Q. Sella"		
BRESCIA	ITIS "B. Castelli"		
СОМО	ITIS "P. Carcano"		
LECCO	ITIS "A. Badoni"		
MANTOVA	ITIS "E. Fermi"		
MODENA	ITIS "F. Corni"		
MONZA E BRIANZA	ITIS "P. Hensemberger"		
NOVARA	ITIS "G. Omar"		
PORDENONE	ITIS "J. F. Kennedy"		
PRATO	ITIS "T. Buzzi"		
REGGIO EMILIA	ITIS "L. Nobili"		
TREVISO	ITIS "E. Barsanti"		
VARESE	ISIS "I. Newton"		
VICENZA	ITIS "A. Rossi"		

#### ORIENTAMENTO ROSA: UN FUTURO NELL'IMPRESA PER LE RAGAZZE

La campagna di comunicazione del Club dei 15 di Confindustria per incentivare l'iscrizione delle ragazze agli Istituti Tecnici Industriali

Progetto Rosa: "L'istruzione tecnica non è roba da maschi" Il messaggio alle studentesse: "Non credere alle favole. Diventa protagonista del tuo futuro"

Valorizzare e promuovere l'istruzione tecnica, anche attraverso l'aumento delle iscrizioni tra le ragazze. È questo l'obiettivo che si è prefissato il Club dei 15. L'iniziativa prende il nome di "Progetto Rosa" e consisterà in una campagna di comunicazione (cartellonistica, sito web <a href="www.progettorosa.eu">www.progettorosa.eu</a>) dedicato che verrà svolta a tappeto nelle 17 province italiane che rientrano nel Club: Ancona, Belluno, Bergamo, Biella, Brescia, Como, Lecco, Mantova, Modena, Monza-Brianza, Novara, Pordenone, Prato, Reggio Emilia, Treviso, Varese e Vicenza.

"Scegli il tuo istituto tecnico industriale" è dunque l'invito rivolto alle ragazze, che rappresentano una minima parte degli iscritti a questo tipo di scuola. Un dato che stride con i dati nazionali riguardanti la popolazione studentesca. In Italia il tasso di femminilizzazione nelle scuole superiori è del 49%. Con punte del 69% per quanto riguarda il liceo classico e del 50,5% per il liceo scientifico. Percentuali di quote rosa che nei territori del Club dei 15 non vengono raggiunte neanche sommando agli istituti tecnici industriali i commerciali e i geometri. In questo caso, infatti, nelle 17 province che compongono il Club dei 15 (17 perché ai 15 soci fondatori si sono aggiunti nel tempo anche Monza-Brianza e Mantova) si arriva ad una media del 37,9% sul totale degli iscritti.

Promuovere l'istruzione tecnica, far convergere mondo della scuola e fabbisogni professionali delle imprese, portare nelle aule modelli didattici moderni sono gli scopi che il Club dei 15 sta perseguendo con un'azione a 360 gradi, di cui il Progetto Rosa rappresenta un tassello.

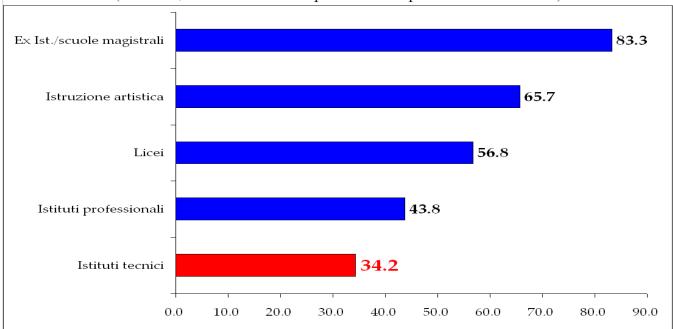
### QUOTA ROSA NELLA SCUOLA: ALCUNI DATI

#### Tabella 1

#### QUOTE ROSA NELLA SCUOLA SECONDARIA II GRADO:

Il tasso di femminilizzazione per tipologia di indirizzo, a.s. 2008/2009

(valori %, maschi+femmine per ciascun tipo di indirizzo = 100)



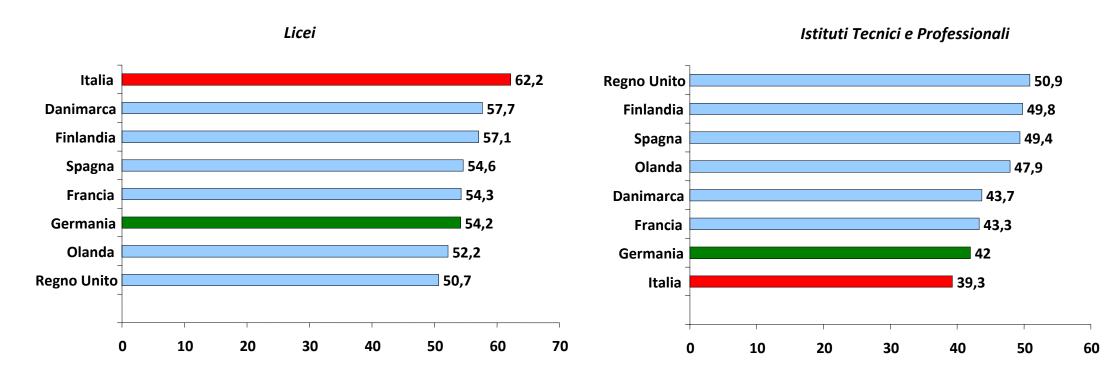
Fonte: elaborazioni Confindustria Education su dati MIUR

Tabella 2

#### QUOTE ROSA NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE

### Il tasso di femminilizzazione per tipologia di programma, 2008

(valori %, maschi + femmine per ciascun tipo di programma = 100)

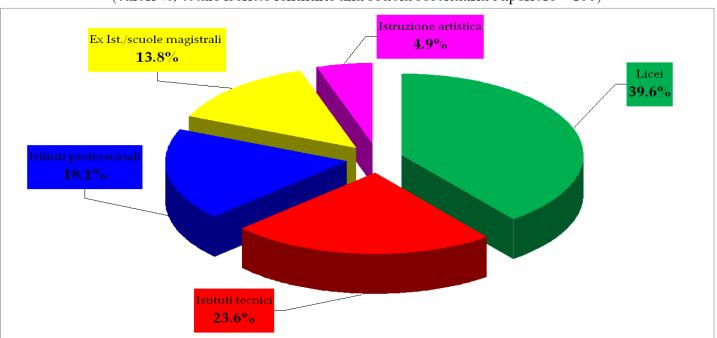


Fonte: elaborazioni Confindustria Education su dati OECD

#### Tabella 3

# Come si distribuisce il totale degli iscritti di sesso femminile tra i vari indirizzi nell'a.s. 2008/2009

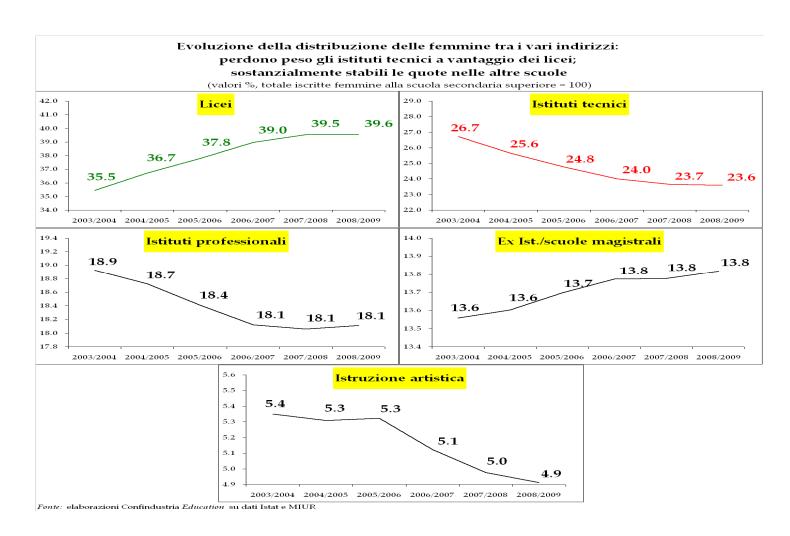
(valori %, totale iscritte femmine alla scuola secondaria superiore = 100)



Fonte: elaborazioni Confindustria Education su dati MIUR

## Evoluzione nella distribuzione delle ragazze tra i vari indirizzi: perdono peso gli istituti tecnici a vantaggio dei licei

(valori %, totale iscritte femmine alla scuola secondaria superiore= 100)



Fonte: elaborazioni Confindustria Education su dati Istat

# La voce del territorio Il ruolo delle ragazze in un'impresa manifatturiera

Patrizia Ghiringhelli, titolare della Rettificatrici Ghiringhelli Spa di Luino (Varese), azienda leader mondiale nella produzione di macchine utensili, si occupa da anni con passione del rapporto tra la propria impresa e le scuole del territorio

"Una fabbrica del settore metalmeccanico un luogo solo per maschi? Niente di più falso. Questa immagine - racconta Patrizia Ghiringhelli - è frutto di una visione distorta del sistema manifatturiero e di quali siano oggi le competenze richieste ai giovani dalle aziende del nostro comparto. A provarlo è la storia di una donna che lavora nella nostra impresa da ormai 5 anni. Una ragazza di 38 anni affiancata a pari livello con un proprio collega maschio nel nostro ufficio post vendita. Il suo compito è quello di stendere le offerte, parlare con i clienti, ricevere ordini per ricambi, portare avanti l'assistenza e gestire gli eventuali interventi che si rendono necessari. Una lavoratrice cresciuta in azienda, che ha accettato subito, con convinzione e voglia di affrontare una nuova sfida, di occupare un ruolo che è generalmente ad appannaggio maschile. Un ruolo che per le mansioni che si rendono necessarie, richiede grandi competenze tecniche, prontezza nel problem solving, gestione dei rapporti con le persone. Una figura fondamentale per la nostra azienda perché rappresenta il biglietto da visita con i clienti di tutto il mondo. Per noi è una risorsa preziosissima: è intuitiva e rapida nel capire la richiesta del cliente e abile e veloce nel trovare la soluzione, ma anche precisa nel dare risposta alle esigenze che le sono poste. Tutte qualità che si affiancano ad una padronanza delle lingue, fuori dal comune. Pur essendo una Pmi da circa 50 dipendenti, lavorare per la Rettificatrici Ghiringhelli vuol dire interloquire con una vasta serie di clienti esteri. Questa nostra collaboratrice, infatti, conosce benissimo l'inglese e il tedesco, parla anche lo spagnolo e il francese e ha da poco deciso di cominciare ad approcciare la lingua araba. A dimostrazione di come un'impresa manifatturiera possa rappresentare un'ottima opportunità di crescita non solo professionale, ma anche, perché no, culturale. Donne comprese".

# Cinzia Cogliati, Amministratore della Cogliati Aurelio sas, piccola impresa metalmeccanica che realizza torni automatizzati (Lecco)

"Mi sono diplomata e mi sono iscritta a giurisprudenza, ma mentre frequentavo l'università ho iniziato a lavorare nell'azienda di famiglia. Mai avrei pensato che nella mia vita avrei lavorato in un'azienda metalmeccanica. Questo lavoro mi ha appassionato e, grazie anche a mio padre, me ne sono innamorata. Credo che le donne, mantenendo intatte le proprie specifiche caratteristiche, possano dare molto all'impresa metalmeccanica. Io non avrei alcun problema ad assumere una donna diplomata in una scuola tecnica, sarà il curriculum e la capacità del singolo, donna o uomo che sia a fare la differenza. Sono l'unica donna che lavora in azienda, i collaboratori riconoscono la mia esperienza e la mia professionalità, questo basta a non fare sorgere pregiudizi sulla presenza femminile in un'impresa metalmeccanica"

Paola Confalonieri, Amministratore delegato del Gruppo Confalonieri, media azienda del settore metalmeccanico che produce accessori per l'arredamento (Lecco)

"Sono sempre stata attratta dalle materie tecniche e quando osservo i disegnatori tecnici mi rendo conto della loro importanza e competenza. Credo che le donne in una impresa metalmeccanica possano dare molto perché sono puntigliose, rigorose e caparbie, tre caratteristiche che sono una risorsa fondamentale per le nostre imprese".

Elena Viezzoli, Responsabile delle Risorse Umane, Direttore Business Development e Alleanze Strategiche di Aethra Net, azienda specializzata in servizi di collaborazione a distanza e a valore aggiunto su scala globale (Ancona)

"Quello dei tecnici specializzati nella nostra provincia è ancora un mondo prettamente maschile, anche se iniziano ad affermarsi molti ingegneri donne, tutte bravissime e laureate a pieni voti. Per quanto riguarda i periti, devo però dire che le poche donne che lavorano nelle aziende hanno una serie di caratteristiche tipicamente femminili che le portano a svolgere il loro lavoro in maniera eccellente. Le donne che svolgono mansioni tecniche (ad esempio sviluppo prodotti, elaborazioni su CAD, controllo qualità, ecc) sono determinate, perfezioniste, precise e puntuali. Sono estremamente affidabili e hanno la capacità di gestire più cose contemporaneamente, in altre parole sono molto più flessibili degli uomini".

# Beatrice Rondelli Masi, Consigliere delegato per le Risorse Umane di Annapurna spa (Prato)

"Nel nostro settore, quello della maglieria, la presenza di donne non è certo un'eccezione. Tuttavia Annapurna, che produce capi in maglia di cashmere di altissima qualità, ha un profilo davvero spiccatamente femminile: dai titolari – la famiglia Galli-Barni – dove le donne sono attivamente presenti in azienda, fino alle operaie, l'80 % delle persone che costituiscono l'impresa sono in "rosa". Lo stesso nome dell'impresa, Annapurna, è quello della montagna himalayana che fu scalata per la prima volta da alpiniste donne.

Non mancano figure femminili nemmeno nelle mansioni con un più spiccato profilo tecnico: stile, commerciale, programmazione vendite, produzione, qualità, internazionalizzazione sono tutte funzioni le cui responsabili sono donne. Com'è lavorare in un'azienda con una così forte caratterizzazione femminile? E' stimolante e gradevole, ci si intende al volo. Quanto alle opportunità di crescita, direi che queste non sono mancate e non mancano: chi di noi ricopre ruoli di responsabilità se li è conquistati sul campo, incoraggiate e stimolate da titolari e colleghi".

# Cristina Strozzi, titolare di Walvoil SpA, azienda leader nella produzione di sistemi oleodinamici ed elettronici per equipaggiamenti mobili (Reggio Emilia)

"Nonostante una presenza sempre più rilevante delle donne nel mercato del lavoro e la loro predominanza numerica all'interno dei percorsi scolastici, il rapporto tra donne e istruzione tecnico-scientifica continua a presentare criticità. Esiste una evidente asimmetria di genere, in cui scienza e tecnologia rimangono territori di pertinenza maschile. Non ci sono professioni solo per uomini, ma professioni in cui lavorano molti uomini. Chi l'ha detto, ad esempio, che l'ingegnere debba essere soprattutto un uomo? In azienda abbiamo alcune ragazze che si occupano ad esempio di Qualità, di Progettazione o che operano in ambito tecnico-commerciale. Le ragazze che scelgono percorsi tecnici vengono apprezzate anche per la loro capacità di lavorare con gli altri, per la creatività, la sensibilità. Aspetti che possono fare la differenza".

Ambra Redaelli, AD di Rollwasch Italiana spa (Monza e Brianza), azienda leader nella produzione di macchine e impianti per la finitura delle superfici e presidente del Comitato Piccola Industria di Confindustria

Lombardia, è da sempre attenta all'apporto delle competenze femminili alla crescita della sua impresa.

"La nostra è un'azienda prettamente manifatturiera dove le competenze tecniche sono fondamentali e dove l'impatto della chimica sui materiali trattati, metallici e non, diventa ogni giorno più complessa. Apparentemente un'azienda che parla "al maschile". In realtà sono diverse le donne inserite in produzione, tra cui due periti chimici che da alcuni anni collaborano con noi e sono diventate nodi strategici per la nostra azienda. Una collabora con noi da ormai 15 anni; arrivata in azienda con competenze già formate, ha nel frattempo avuto due figli e oggi riesce brillantemente a conciliare un lavoro che la soddisfa e la famiglia utilizzando un parttime, assolutamente in linea con le tempistiche della produzione. L'altra lavora in Rollwasch da 5 anni: perito chimico, assunta inizialmente con un contratto di apprendistato, è oggi punto di riferimento anche per i colleghi uomini. Entrambe svolgono mansioni prettamente tecniche, impartiscono direttive agli operatori nella gestione delle linee produttive, hanno contatti quotidiano con i numerosi fornitori con cui collaborano per il miglioramento della qualità dei materiali, si dedicano (ruolo importantissimo) alla ricerca continua presso il laboratorio chimico. Sono persone di cui oggi non potremmo fare a meno".

# Marco Scippa, Direttore del Personale del Gruppo Elica (Fabriano, Ancona)

"Nel gruppo Elica abbiamo una buona percentuale di lavoratrici nei vari settori dell'azienda, ad esempio nel settore IT sono il 35%, per la maggior parte ingegneri. Ma più che dei numeri mi piace parlare delle singole persone. Francesca è un perito che lavora nell'IT: è una persona eccezionale, ha la capacità tipicamente femminile di mettersi in sintonia con il cliente e di interpretarne i bisogni dando risposte sempre convincenti. In poche parole, fa il suo lavoro con passione. E poi Paola, che proviene da un Istituto professionale: è un capo turno che è stata nominata migliore operaia d'Italia. Ha vinto per la capacità innovativa nel definire una diversa organizzazione del lavoro lungo la linea, aumentando l'efficienza del suo reparto e migliorando la qualità della vita delle persone che lavorano con lei. Francesca e Paola sono solo due esempi, ma estremamente significativi di come la passione che le donne apportano al lavoro quotidiano sia una risorsa fondamentale per la nostra azienda".

### Paolo Ferla, titolare dell'omonimo storico lanificio di Ponzone di Trivero, Consigliere incaricato per la Formazione Superiore e l'Università all'interno del direttivo dell'Unione Industriale Biellese

"Nel settore tessile, in particolare nel Distretto biellese, la percentuale di occupazione femminile è molto alta, prevalente se si considerano determinate figure professionali. Va sottolineato che, soprattutto per quanto riguarda ad esempio le diplomate come periti tessili, è prezioso l'apporto che può essere dato all'azienda non solo in termini di dedizione al lavoro e creatività nel problem solving quotidiano. Si tratta di un punto di vista "femminile" che non si limita a contruibuire al confronto interno all'azienda, ma che produce anche un prezioso valore aggiunto. Le periti tessili lavorano infatti in azienda come responsabili di produzione e commerciali, e creano le collezioni: un dato di fatto che sfata il mito secondo cui le donne non sono adatte ad occupare ruoli tecnici in azienda".

#### Ennio Bianco, Amministratore Sogea S.r.l. (Treviso)

"Ho assunto anni fa una giovane donna, tra le prime perito informatico all'Itis Barsanti di Castelfranco Veneto, e oggi, come analista, è diventata il riferimento per i progetti più complessi nella mia azienda, la Sogea di Treviso specializzata nello sviluppo di software per le Pmi. Vorrei dire che sa unire bene la formazione tecnologica brillante con la concretezza e questo è fondamentale per portare a soluzione anche i progetti più impegnativi. Ritengo che attirare questi talenti femminili è importante per un'azienda, per le capacità e anche per la 'fedeltà' che dimostrano quando si inseriscono bene in un ambiente di lavoro che le sappia valorizzare".

#### Arrigo Zanardo, Presidente Impa S.p.A. di San Pietro di Feletto (Treviso)

"La nostra azienda, la Impa di San Pietro di Feletto, lavora da cinquant'anni nella chimica su due divisioni Building e Industry & Refinish per 100 lavoratori (40% donne). Da alcuni anni sono nostre indispensabili collaboratrici due donne diplomate perito chimico. In particolare, una è impegnata nel nostro laboratorio di Ricerca e Sviluppo, l'altra cura la parte tecnico - normativa, che per la chimica è molto importante. In generale, la ricerca di figure specializzate nel nostro settore non è semplice e andrebbe in ogni caso favorita la possibilità di sviluppare modelli di alternanza scuola – lavoro per consentire ai giovani di acquisire tanto le competenze teoriche quanto un'iniziale esperienza aziendale che favorirebbe un rapido inserimento professionale".