

MISSION *Fleet*

La rivista dell'auto aziendale

Kia Niro Crossover ibrido e sostenibile



Speciale CAR list
ADAS

Focus Noleggiatori
e infrastruttura di ricarica

Professione Fleet Manager
La via elettrica
passa dall'ibrido

FORMULA EQUITY

La ricchezza dell'uguaglianza di genere e il benessere dei dipendenti: da tre decenni Program Autonoleggio coltiva le sue risorse secondo principi che oggi diventano strumenti per migliorare le imprese



di *Ilaria Salzano*



Program Autonoleggio quest'anno compie **30 anni**. Un'azienda che nel campo del *renting* è nata da subito all'insegna della parità di genere. A capo, da sempre, l'amministratrice unica **Patrizia Bacci**. Già all'inizio degli anni Novanta, quando è arrivata a Firenze, con la sua *expertise* inglese, era intenzionata a dare un nuovo *imprinting* al settore:

dal breve termine, in poco tempo Program è passata al lungo, interfacciandosi con la PA e con le aziende private di



dimensioni più grandi. Partiti in 4, ora l'impresa conta **50 dipendenti**. Abbiamo colto l'occasione di intervistarla in questo periodo, fondamentale per le aziende che si avviano ufficialmente al processo per la "Certificazione della parità di genere", inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Un modo per far conoscere i vantaggi apportati da decenni dalla *gender equity*: «Una ricchezza – sottolinea la manager - non solo economica».

Parità di genere in ufficio da 30 anni. Cosa significa per lei?

«È stata una nota diversa in questo mondo maschile: 30 anni fa ero giovane ed ero donna. Acquisire il mio ruolo è stato un percorso lungo, mi sono guadagnata il diritto di essere qui con la fiducia dei clienti. La parità di genere l'abbiamo raggiunta da subito: ho pensato che avere un doppio punto di vista fosse una possibilità di crescita. Lo è stato».

Che ruoli ricoprono le sue dipendenti?

«Non c'è un ruolo nello specifico. Tante donne sono alla manutenzione, altre sono quadri. Quando le persone si offrono, il ruolo va al miglior candidato».

Le donne sono sempre in cerca del *work-life balance*: parliamo delle "equilibriste",

che si dividono tra famiglia e lavoro. Durante la pandemia come è andata?

«Per noi è stato sinonimo di **adattamento**. Lavorando con società grandi e con la Pubblica Amministrazione fortunatamente non abbiamo mai avuto una chiusura degli uffici. Le nostre dipendenti sono venute sempre su turnazione. Siamo noi 9 volte su 10 a dover risolvere direttamente i problemi della nostra clientela nel miglior modo possibile. Il nostro lavoro è stato ancora contatto diretto e fiducia: **l'ufficio una grande famiglia**, diciamo, in cui hanno saputo dare ancora una volta il meglio di loro».

Dopo il lockdown cosa è cambiato?

«Siamo tornati a credere ancora di più nel **contatto umano**. Negli ultimi periodi abbiamo fondato un programma: **“Ridership, la leadership della risata”** per ricordare che il potere del sorriso, nonostante le mascherine, continua ad essere fondamentale. Siamo un'azienda che crede molto nel **benessere**. Questo con la pandemia non lo abbiamo dimenticato».

Ci spiega meglio?

«La caratteristica distintiva di Program è quella di evolversi **cercando nuove strade**. Anche questo le donne lo sanno fare molto bene. Durante la pandemia abbiamo portato l'idea fuori dal business del noleggio, provando a far a vivere al meglio la giornata lavorativa dapprima a noi stessi. Il progetto si è concretizzato con una **“micro-ginnastica”** da seguire online: se all'inizio ha reso i dipendenti un po' titubanti, quest'anno è stata ripetuta anche in presenza. Dei veri corsi di formazione per salvaguardare il proprio benessere psicofisico».

UN PASSO STORICO

La Certificazione della Parità Di Genere è un documento che valuta in che modo le iniziative adottate dai datori di lavoro **riducono i divari** su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni. Inoltre, chiarisce come in azienda si gestiscono le **differenze di genere** e la tutela della maternità. A prescindere dalla dimensione, dalla natura e dall'attività dell'impresa, ognuna può essere alleata della parità di genere. Con **vantaggi economici** non indifferenti: la Certificazione, infatti, prevede lo sgravio contributivo dell'1% sui contributi fino a 50mila euro all'anno e un punteggio premiale per la concessione di aiuti di stato e/o finanziamenti pubblici in genere, con un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture. «Non è solo un bollino rosa – ha sottolineato **Elena Bonetti**, Ministra per le Pari opportunità e la famiglia –, ma uno strumento innovativo che definisce un processo migliorativo nel mondo dell'impresa».

Un'iniziativa che ha saputo coinvolgere tutti?

«Sì, è stato pensato come un *retraining* posturale per approfondire aspetti legati alla postura e ai motivi per cui questa può alterarsi. Esercizi semplici e mirati per tutti i dipendenti, così da **mantenere in salute** il sistema muscolo-articolare. Poi c'è stata una terza sessione: un focus **“Benessere donna”**, per guidare le lavoratrici nella consapevolezza del proprio corpo – dal ciclo mestruale, alla gravidanza e menopausa – e per capire meglio questi periodi e come prevenire eventuali patologie muscolo-scheletriche».

Cosa significano queste iniziative per i lavoratori?

«Preservare la salute fisica e

psicologica delle persone che lavorano in azienda penso sia un **atto imprescindibile** per il datore di lavoro. Per i lavoratori significa che stiamo preservando la nostra ricchezza».

In che modo la *gender equality* è una ricchezza?

«È sinonimo di equità e questo significa **rispetto e tutela** per tutti. Vantaggi che conseguentemente portano benessere in ufficio. Abbiamo appena festeggiato 30 anni all'Autodromo di Modena con 6.000 mezzi in flotta. Faremo anche noi le pratiche per il **“Bollino Rosa”**, come stanno facendo altre aziende per usufruire di eventuali agevolazioni, ma la nostra formula l'abbiamo già trovata da tempo».

