

EDITORIALE

Con il secondo numero di *Dialoghi* 2014 proseguiamo le riflessioni, di recente inaugurate, sui cambiamenti che, alla luce dei mutamenti nel mondo del lavoro, stanno attraversando le professioni e le organizzazioni. In questa più ampia cornice, abbiamo voluto attribuire una particolare attenzione – in attesa del prossimo monografico, 2015, dedicato interamente al tema – alla questione delle donne nei diversi contesti lavorativi e delle (antiche) difficoltà e (auspiccate) opportunità che stanno emergendo.

All'interno del primo e più ampio frame, **Giuditta Alessandrini** (“**Ripensare l’idea di capitale umano di fronte alle nuove geografie del lavoro: suggestioni e possibilità di ridefinizione dei contesti**”) si sofferma su *tre punti focali* oggetto di riflessione nel dibattito accademico (e non solo) in ambito economico e pedagogico: 1) il nesso istruzione/educazione ed innovazione e la ricaduta che l’innovazione ha sull’ecosistema; 2) quali investimenti educativo-formativi per una *cultura dell’innovazione*; 3) come il *capability approach* (nel pensiero di Nussbaum e Sen) possa offrire un modo di vedere più complesso l’idea di sviluppo del *capitale umano*.

Segue una postilla di **Lauro Mattalucci** (“**Non di solo PIL...**”) sui principali indicatori di benessere e loro significato, in relazione al più noto PIL.

Sempre di **Lauro Mattalucci** – più focalizzato sulla seconda questione, quella femminile – è invece il contributo (“**Global Gender Gap Report e valutazione delle politiche di genere**”) centrato su di una analisi delle statistiche (in particolare il *Global Gender Gap Report*) che si propongono di fotografare appunto il *gender gap*, e sulla valutazione degli esiti dei piani e programmi messi in atto (ossia delle politiche finalizzate alla cosiddetta parità di genere). L’articolo è interessante anche sotto il profilo metodologico: lungi dal sostenere la riduzione della ricerca sociale a misurazioni quantitative, il contributo nasce invece dalla convinzione che solo il dialogo sociale – quando non chiuda le porte a nessuno dei possibili *frames* culturali in campo, ma neppure prescinda dalla “cultura del dato” – possa stabilire una positiva connessione tra il momento della produzione di indicatori statistici e quello della loro utilizzazione sul piano della conoscenza dei fenomeni e delle prassi che da essa possono muovere.

Su un piano diverso, ma di forte attualità – il valore delle diverse “culture” –, **Galileo Dallolio** (“**Diventare divulgatori di cultura scientifica e tecnologica: un’ipotesi di ampliamento della professione formazione**”) affronta il tema dell’importanza della cultura scientifica nella professione del formatore. Partendo dalla personale esperienza – in relazione a un territorio specifico, una parte dell’Emilia – di lettura e partecipazione a conferenze di storia delle accademie delle scienze sulla rivoluzione industriale, sulla strumentazione scientifica, su temi locali, e su scienza, idee, modelli, conquiste e ostacoli, l’Autore mette in evidenza l’importanza della conoscenza delle connotazioni socio-economiche e culturali del territorio fecondate dalle scoperte scientifiche (nell’attualità dei distretti industriali, del marketing territoriale, etc.) e delle possibilità che si aprono a chi voglia – senza timori di ibridazioni – includere nell’iter culturale e nell’attività del formatore questo ricco bagaglio di conoscenze.

In coerenza con la centralità che per *Dialoghi* assumono la concretezza delle esperienze **Carlo Volpi** (“**Risposte vinci-vinci alla crisi aziendale**”), presenta appunto la storia di un processo di cambiamento che ha investito tutta un’azienda, una media impresa produttrice di soluzioni software B2B per aziende di medie e grandi dimensioni. Il caso tocca diversi aspetti

interessanti, legati a mutamenti che l'azienda ha dovuto affrontare a seguito della crisi del settore: dal ripensamento del modello di *governance*, alla ridefinizione dei processi e dei ruoli, alla relazione con le RSU, fino all'utilizzo (strategico, se concepito in modo non rigido) della leva della formazione, sia ai fini della ricollocazione del personale in uscita, sia per lo sviluppo di competenze interne necessarie ad affrontare quanto previsto dal piano industriale.

Tornando sul filone dedicato al ruolo delle donne nelle organizzazioni e nelle professioni, e più in generale nel mondo del lavoro, proseguono le **interviste a donne in posizioni di vertice**, utili a cogliere la questione sotto il profilo culturale e soggettivo, e a mettere in luce pratiche diffuse e possibili strategie di risposta e di cambiamento. Proponiamo in questa occasione le testimonianze di **Claudia Parzani**, Avvocato, Partner nello Studio Legale Associato in associazione con Linklaters LLP e Presidente di “Valore D, Più Donne, Più Talento, Più Impresa” (fondata nel 2009) –, prima associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda; e di **Alessandra Carra**, CEO di Agnona, Gruppo Ermenegildo Zegna, che ci racconta il suo percorso manageriale nel mondo della moda.

Chiude il numero il consueto appuntamento con i **Racconti di Mauro Bini** (“**Per prima, la strategia**”), ispirati ai temi delle organizzazioni e del lavoro (e delle retoriche che li attraversano), e una rubrica, **Fragmenta**, inaugurata qui da **Galileo Dallolio**, in cui sono riportate brevi suggestioni, immagini, metafore legate al mondo aziendale e della formazione.

Milano, Dicembre 2014