

# Monica Zoli

## DINO ZOLI



**Quale significato dai alla parola resilienza? In che modo e in quali occasioni, in particolare, la tua azienda diventa resiliente?**

Resilienza è un'attitudine vitale, di necessaria applicazione quotidiana anche se le occasioni cambiano di natura e soprattutto di intensità. Sapersi adattare al cambiamento cercando nuovi equilibri è funzionale per la permanenza in salute e la crescita, sia che si parli di persone che di sistemi, come quello aziendale. La differenziazione, di prodotto, mercato, o area geografica è una delle caratteristiche che meglio rappresentano le nostre aziende e ci permette appunto di essere resilienti.

**Hai vissuto direttamente o indirettamente episodi di discriminazioni? Cosa è possibile fare per colmare questa differenza soprattutto nei ruoli apicali, ancora molto maschili?**

Anche se non si è mai trattato di episodi eclatanti, esperienze di questo tipo sono molto frequenti, di rado sono miei vissuti. Ho la fortuna di lavorare in un ambito molto

attento sotto questo aspetto. Certi stereotipi sono radicati con forza, a volte inconsapevoli, perciò penso che il percorso per raggiungere una parità di trattamento nel rispetto delle differenze sia lungo. È necessario agire su ogni fronte promuovendo un cambiamento sociale e culturale costante, coinvolgendo ogni elemento del sistema. Agire su ogni fronte promuovendo un cambiamento sociale e culturale costante, coinvolgendo ogni elemento del sistema.

**L'impresa a conduzione femminile ha dato prova di resilienza e capacità di adattamento durante l'emergenza coronavirus. Qual è la marcia in più delle donne?**

Più che di una marcia in più parlerei di una marcia diversa. Non penso che ci sia una risposta generale a questa domanda. Sono convinta che ogni individuo, donna o uomo, abbia la sua modalità per raggiungere il successo. Sicuramente alle donne è richiesto un impegno più importante per conquistare credibilità e portare avanti i propri progetti. Ecco, la determinazione deve essere maggiore.

**In questa pandemia si dice che le donne pagheranno il prezzo più caro, dalla disoccupazione alla povertà. Come si può creare una cultura aziendale inclusiva?**

Si ritorna alla necessità di partire dal cambiamento del sentire le differenze non come ostacoli ma come risorse. Se una persona ha dei pregi l'organizzazione aziendale ha tutto l'interesse a valorizzarli anche adattando la propria struttura. Mi sembra che evitare questa possibilità sia controproducente per l'azienda prima di tutto.

WEB: [dinozoli.it](http://dinozoli.it)