

COMUNICATO STAMPA

DONNE AL TIMONE PER LA RIPRESA DEL PAESE

La ricerca dell'Osservatorio 4.Manager presentata all'evento con le ministre Bonetti e Catalfo

Senza una vera svolta serviranno ancora 60 anni alla completa parità di genere sul lavoro in Italia

Occorre disegnare un nuovo orizzonte con le donne protagoniste

L'equilibrio di genere fa aumentare il fatturato delle aziende e fa crescere il PIL

Roma, 15 dicembre 2020 – Si è svolto oggi l'evento **Nuovi Orizzonti Manageriali – Donne al Timone per la Ripresa del Paese**, organizzato da **4.Manager** con la partecipazione di **Stefano Cuzzilla**, Presidente Federmanager, **Francesca Mariotti** Direttore Generale di Confindustria, **Maurizio Stirpe**, Vice Presidente di Confindustria per il Lavoro e le Relazioni Industriali, **Paola Boromei**, Executive Vice President Human Resources Organization & PFM di SNAM. All'evento, trasmesso in streaming su 4manager.org. Sono intervenute **Elena Bonetti**, Ministra delle Pari Opportunità e Famiglia e **Nunzia Catalfo**, Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel corso dell'evento sono stati presentati i risultati di un ampio studio sulle politiche di uguaglianza di genere sulla leadership femminile, realizzato dall'**Osservatorio mercato del Lavoro e competenze manageriali** di 4.Manager, attingendo a fonti diverse, tra cui i dati messi a disposizione dalla Community Think4WomenManagerNetwork e da 1.336 imprese italiane in relazione all'invio dei rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile nel biennio 2018-2019 e l'analisi degli strumenti di comunicazione digitale di 10.000 imprese e per l'analisi delle best practice aziendali di 640 imprese, di cui 500 sono aderenti alla Carta per le Pari Opportunità.

La **Community** è composta da **147 donne manager e imprenditrici** ed è finalizzata allo scambio e alla condivisione di conoscenze dei diversi fenomeni che, nel mercato del lavoro, impattano sull'occupazione femminile; alla promozione della *diversity* in azienda, considerandola come "risorsa", "fabbisogno di impresa" e non come "questione" da affrontare; all'individuazione di canali strategici e possibili politiche attive del lavoro su cui investire.

Lo studio illustra la situazione del *gender gap* sul mercato del lavoro italiano, con una particolare attenzione ai livelli manageriali, anche alla luce di un confronto con l'Europa e dell'evoluzione registrata a seguito della pandemia Covid, la quale sta mettendo in pericolo le conquiste conseguite negli ultimi decenni sulle asimmetrie lavorative di genere.

Tra il 1977 e il 2018, in Italia il tasso di occupazione femminile è aumentato di 16 punti percentuali (dal 33,5 al 49,5). L'Italia ha progredito verso la parità di genere a un ritmo più sostenuto rispetto a molti Stati membri ma è ancora al 14° posto e se si osserva la velocità di progressione degli indicatori, bisogna constatare che **di questo passo occorreranno più di 60 anni per conseguire la piena parità di genere**. Guardando poi al tasso di occupazione equivalente a tempo pieno, troviamo l'Italia all'ultimo posto della graduatoria europea con un punteggio pari a 31, contro il 59 della Svezia e il 41 della media europea.

In Italia permangono **problematiche locali e culturali**. Nel 2018 aveva un'occupazione solo il 32% delle donne meridionali contro il 60% delle donne del Nord. Esiste inoltre un fenomeno di "**segregazione**", nell'istruzione e nel lavoro, che rende più complessa per le donne la possibilità di cambiare ambito

lavorativo. L'Eurobarometro rileva che la promozione dell'uguaglianza di genere è fondamentale soltanto per circa un quarto degli italiani, rispetto al 54% a livello europeo, all'84% degli svedesi e al 72% degli spagnoli. Lo studio evidenzia inoltre diverse dimensioni legate al gap retributivo relative ad esempio all'**impatto della maternità**, dove la perdita reddituale delle donne occupate è del 35% nei due anni che seguono il parto e del 10% negli anni successivi, e alla **minore presenza femminile nei settori a maggiore remunerazione**, (tecnologia, ingegneria, finanza, ecc.).

Anche i dati sulla **digitalizzazione nel mondo del lavoro** penalizzano le donne italiane e collocano il Paese in fondo alla classifica europea: Nel 2019 soltanto il 10% delle donne ha effettuato una formazione per migliorare le proprie competenze digitali, contro il 18% della media UE. La percentuale di italiani con competenze digitali che vanno oltre quelle di base è del 19% per le donne e 25% per gli uomini (UE 31% per le donne e 36% per gli uomini).

Il ritardo è particolarmente evidente nell'area della leadership femminile. Nel nostro Paese appena il 18% delle posizioni regolate da un contratto da dirigente sono occupate da donne, una percentuale che negli ultimi 10 anni è cresciuta di appena lo 0,3%, rimanendo quindi sostanzialmente invariata. A ciò si aggiunge il fatto che è proprio nei ruoli manageriali che emergono le maggiori differenze di retribuzione di genere.

Anche le recenti innovazioni normative mostrano luci ed ombre. L'analisi sugli effetti della legge Golfo-Mosca sulla parità di genere nei CdA delle società quotate e delle controllate pubbliche, dimostra che la norma è stata ampiamente applicata e ha determinato un notevole incremento del numero di donne che siedono nei board. Tuttavia, solo una esigua minoranza di imprese ha affidato a donne le posizioni apicali all'interno del CdA - AD o Presidente - o ruoli ad elevata responsabilità e remunerazione.

Oggi l'emergenza sanitaria da Covid-19 sta svolgendo la funzione di un potente "acceleratore di processi", portando le imprese ad affrontare trasformazioni, spesso radicali, che coinvolgono i modelli di business, i processi d'innovazione e la transizione verso modelli più sostenibili di produzione.

La pandemia ha aperto uno scenario di grandissimi rischi ma anche di opportunità. Tra i primi, **quello della fuoriuscita dal mercato del lavoro che per le donne è di 1,8 volte maggiore rispetto alla controparte maschile**, anche a causa della difficoltà di conciliare i carichi lavorativi e familiari. Tra le seconde quello della possibilità di dare un forte impulso alla valorizzazione dei talenti femminili.

L'Italia ha messo al centro della sua presidenza del G20 il tema dell'empowerment femminile e ora deve assolutamente agganciare gli stanziamenti del NextGenerationEU per colmare il gender gap e dare una spinta decisiva di sviluppo al Paese.

Nell'ottica di fare la propria parte nel fornire strumenti adeguati per favorire una svolta, Federmanager e Confindustria hanno agito con grande lungimiranza inserendo un apposito articolo dedicato alle pari opportunità nell'accordo del luglio 2019 che ha rinnovato il Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti industriali. Una scelta alla base della quale c'è l'invito a riconsiderare l'apporto che la componente femminile della popolazione rivolge allo sviluppo economico e sociale del Paese.

*"Dobbiamo tessere una nuova tela, senza disfarla di notte – ha dichiarato il Presidente di Federmanager **Stefano Cuzzilla** - e affrontare la questione del gender gap e della leadership femminile molto seriamente, consapevoli che non si tratta di un aspetto marginale ma di una priorità. È dimostrato che l'equilibrio di genere fa aumentare il fatturato delle aziende e fa crescere il PIL. Le imprese con governance mista, equamente distribuita tra uomini e donne, sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Occorre quindi disegnare un orizzonte in cui merito e talento siano gli unici elementi premiati per la carriera e conseguire nuovi assetti manageriali, in cui le donne possano essere protagoniste del rilancio dell'economia e del Paese."*



Contatti per la stampa:

4.Manager Alessandra De Gaetano 331.6601561 - a.degaetano@4manager.org
eprcomunicazione Laura Fraccaro 347.4920345 - fraccaro@eprcomunicazione.it

L'Osservatorio 4.Manager è lo strumento voluto da Confindustria e Federmanager che ha il compito di individuare e analizzare i trend economici, di mercato, tecnologici, normativi e socio-culturali al fine di comprendere l'evoluzione delle competenze manageriali nel nostro Paese. Ha inoltre il compito di monitorare e individuare *best practice* nel campo del welfare aziendale e dei rapporti tra imprese e manager.