



Comunicato stampa

L'EQUILIBRIO DI GENERE CHE FA CRESCERE IL PIL E LE IMPRESE

Presentati a Connex 2021 i risultati della ricerca dell'Osservatorio 4.Manager

Milano 2 dicembre 2021 – Domani entrerà in vigore la nuova legge sulla parità retributiva uomo-donna, che istituisce dal 1° gennaio 2022 per le aziende la “certificazione della parità di genere” e lo sgravio contributivo per chi ne è in possesso. Ad oggi, in Italia, le posizioni **manageriali femminili** sono solo il **28% del totale**. Uno scenario aggravato dalla pandemia che ha avuto l'effetto di rallentare il processo di superamento del gender gap nel mercato del lavoro.

In generale, nel 2020, il tasso di partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro è stato del 53,1 %, con un **divario di genere del 19%**.

E' quanto emerge dal Rapporto annuale dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di **4.Manager** presentato a Connex 2021 durante l'incontro dal titolo “Nuovi orizzonti manageriali superare il gender gap: facciamo goal per ripartire” nel corso del quale sono intervenuti **Stefano Cuzzilla**, Presidente di 4.Manager e Federmanager; **Giovanni Brugnoli**, Vice Presidente Confindustria per il Capitale Umano; **Elena Bonetti**, Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia; **Fabiana Dadone**, Ministro per le Politiche Giovanili; **Gaela Bernini**, Segretario Generale Fondazione Bracco; **Guido Stratta**, Direttore People & Organization Gruppo Enel.

*“I tempi per la parità di genere rischiano di allungarsi di un'altra generazione a causa del Covid. Il superamento del gap nel mondo del lavoro non è solo una questione sociale - ha dichiarato **Stefano Cuzzilla**, Presidente di 4.Manager e Federmanager - ma è una questione centrale, culturale ed educativa, per lo sviluppo del Paese. Occorre disegnare un nuovo orizzonte con le donne protagoniste, per costruire nuove prospettive di rilancio per le imprese e per il sistema produttivo. L'equilibrio di genere fa crescere il Pil e le imprese. Le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Il gap retributivo e il welfare aziendale sono le aree di intervento più urgenti da affrontare e risolvere”.*

*“L'Italia ha reagito alla crisi pandemica con grande forza e la nostra industria ha trainato la ripresa. In questo momento siamo la locomotiva d'Europa, ma abbiamo bisogno di approfittare di questo rimbalzo per proiettarci in un futuro di medio-lungo periodo, un futuro dove il talento e la competenza diventano sempre più fondamentali” – così **Giovanni Brugnoli**, Vicepresidente di Confindustria per il capitale umano – “Bisogna aumentare la qualità complessiva delle nostre persone e un contributo essenziale lo possono dare le donne: dobbiamo orientare sempre più giovani ragazze verso i percorsi tecnico-scientifici per i quali, dati alla mano, dimostrano di essere molto portate. Le iscritte agli istituti tecnici e agli ITS superano di poco il 25% e ancor meno sono le percentuali di laureate STEM. Dobbiamo lavorare con il sistema educativo per ridurre questo gap e lo stiamo facendo in Confindustria con progetti innovativi come STEAMiamoci.”*

*“La prima strategia nazionale per la parità di genere – ha sottolineato **Elena Bonetti**, Ministro per le pari opportunità e la famiglia - investe in azioni concrete: lavoro, parità di reddito, formazione nelle nuove competenze digitali, leadership femminile, welfare e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le donne e per gli uomini. Su questo abbiamo individuato degli indicatori precisi e un monitoraggio costante che ci vedrà costruire un Osservatorio, a livello del Dipartimento Pari opportunità, che si farà garante anche di questo processo”. La seconda strategia riguarda “un investimento importante sull’imprenditoria femminile già esistente, ma anche per promuovere nuove imprese femminili con crediti a fondo perduto. Stiamo lavorando anche a un sistema nazionale di certificazione sulla parità di genere delle organizzazioni produttive pubbliche e private che possono dare incentivi a piccole, medie e grandi imprese”.*

*“Il 3 dicembre entra in vigore una legge trasversale che ha unito tutte le forze politiche in Parlamento – ha affermato **Fabiana Dadone**, Ministro per le Politiche Giovanili -, la politica questa volta ha dato prova di unità, responsabilità e pragmatismo. Ma è solo l’inizio, la parità salariale deve essere il punto di partenza per la trasformazione culturale e organizzativa del mondo del lavoro. La parola chiave è investire nei giovani, nelle donne e in una maggiore qualità del lavoro perché il lavoro a distanza o il lavoro agile siano svolti in condizioni dignitose e che ogni lavoratore abbia la possibilità di conciliare la propria vita con le ambizioni professionali”*

Il Rapporto dell’Osservatorio è frutto di un approccio di ricerca integrato che ha coinvolto 1.077 professionisti, manager e imprenditori dell’Expert panel dell’Osservatorio che hanno partecipato alla survey e 160 iscritte alla Community Think4WomenManager. A ciò si aggiunge l’analisi dedicata alle caratteristiche di leadership di genere svolta su un campione di oltre 17mila imprese e oltre 44mila esponenti del CdA e vertici aziendali.

La fotografia

I dati statistici mostrano che il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro in Italia è di molto inferiore rispetto alla media europea. Persiste e si amplifica ulteriormente la “**child penalty**”: il tasso occupazionale delle donne tra i 25 e i 49 anni passa dal 72% per le donne senza figli al 53% per quelle che ne hanno almeno uno in età inferiore ai 6 anni.

Nelle **posizioni manageriali femminili** i numeri mostrano uno scenario altrettanto difficile: su 605 mila posizioni, solo il 28% è affidato a figure femminili (fonte INPS), quota che si riduce al 18% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, sostanzialmente ferme (0,3%) da 10 anni.

L’analisi condotta dall’Osservatorio su un campione di circa 17mila imprese italiane indica che l’83,5% è a conduzione maschile, il 12,2% è a conduzione femminile e il restante 4,3% è a conduzione paritaria. Le imprese dove la conduzione femminile è più diffusa sono PMI e microimprese e si concentrano soprattutto al Sud e nelle Isole e, per quanto riguarda i settori, quelle Manifatturiere (52,9%) e quelle operanti nella Sanità e nell’Assistenza Sociale (29,8%).

Inoltre si evidenzia che degli oltre 44mila consiglieri solo il 19% sono donne; la carica di Presidente e di Amministratore delegato è affidata a una donna solo nel 12% dei casi. Per l’Amministratore unico, la percentuale femminile sale al 22,5% ed è legata a una più ridotta dimensione aziendale.

Per gli imprenditori e i manager, donne e uomini intervistati, contrastare la disparità di genere significa soprattutto affrontare “Gli stereotipi di genere” (69,6%), “Il gap retributivo” (58,9%) e “Il basso numero di donne nelle posizioni di potere” (57,4%). Le leve aziendali da manovrare per

mitigare il gap di genere sono: lo stile di leadership, il modello organizzativo; il people management; il welfare aziendale.

*“Per superare il gap bisogna mettere in atto una serie di iniziative concrete - afferma **Stefano Cuzzilla** - investire negli incentivi per l’assunzione delle donne, destinare una quota delle risorse destinate alla formazione aziendale a corsi su diversità e inclusione, favorire la transizione digitale e sostenibile e al contempo la managerializzazione delle PMI e attivare piattaforme fisiche e digitali per promuovere processi collaborativi realizzati secondo la prospettiva di genere”.*

L’impatto del PNRR e della Strategia nazionale per la parità di genere

Secondo l’Osservatorio il PNRR favorirà l’ingresso al lavoro e percorsi di carriera delle donne finalizzati all’assunzione di ruoli di responsabilità. La valutazione di alcuni strumenti contenuti nel Piano ha restituito la seguente graduatoria: promozione e sostegno all’avvio di attività imprenditoriali femminili; sostegno alla realizzazione di progetti aziendali innovativi (digitalizzazione, green economy, ecc.) per le imprese a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile; creazione del “Fondo impresa Donna”; Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere, per il quale il piano di resilienza e resistenza ha già stanziato 10 milioni di euro.

Nell’ambito della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, le preferenze vanno a rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere, l’istituzione di un “Patto Culturale” tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile, per garantire un’azione collettiva di promozione della parità di genere, il sostegno delle fragilità (disabilità, disagio sociale ed economico, presenza di situazioni di violenza sfruttamento lavorativo e caporalato), la considerazione dei fattori bloccanti dell’implementazione della parità di genere per l’implementazione della Strategia.