

L'INTERVENTO

L'equilibrio di genere fa crescere le imprese

di Stefano Cuzzilla, Presidente di 4.Manager e Federmanager

È QUESTO IL CONCETTO DA ACQUISIRE UNA VOLTA PER TUTTE. **LE AZIENDE A GOVERNANCE MISTA REAGISCONO MEGLIO ALLE CRISI** E SONO PIÙ PRODUTTIVE. IN ITALIA, PERÒ, LE DONNE MANAGER SONO ANCORA POCHE E LA PANDEMIA HA AGGRAVATO LA SITUAZIONE, RENDENDO PIÙ DIFFICILI LE CONDIZIONI DI LAVORO E LA CONCILIAZIONE CON I CARICHI FAMILIARI



Il superamento del gap di genere nel mondo del lavoro è parte del quinto "goal" dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'Onu. Un obiettivo che non solo risponde a un diritto umano fondamentale ma che è anche sostenuto dalla consapevolezza che l'empowerment di donne e ragazze aiuta la crescita economica e lo sviluppo. Ciò comporta non solo l'accesso al mondo del lavoro ma oggi, soprattutto, l'effettiva partecipazione femminile a ruoli di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

L'uguaglianza, la promozione e la protezione della diversità sono caratteristiche di organizzazioni moderne ed efficienti. Sempre più spesso, fortunatamente, si comincia a parlare di inclusione nel mondo del lavoro non solo come "dovere etico-morale", ma anche come "leva di business". L'Italia deve approfittare di questo rimbalzo positivo per proiettarsi in un futuro dove il talento e la competenza diventino sempre più fondamentali

Foto Hentoh © 123RF.com

e dove il protagonismo delle donne sia valorizzato per costruire nuove prospettive di rilancio per le imprese e per il sistema produttivo.

L'entrata in vigore della nuova legge sulla parità retributiva uomo-donna, che ha istituito dal 1° gennaio la "certificazione della parità di genere" per le aziende e lo sgravio contributivo per chi ne è in possesso, è stato sicuramente un passo importante. Frutto della sinergia che abbiamo avviato e stiamo portando avanti da anni con il governo, che ora ha inserito nella missione 5 del Pnrr, destinando dieci milioni di euro.

In quest'ottica, anche la Commissione europea ha elaborato una strategia per la parità di genere con l'obiettivo di compiere progressi significativi entro il 2025 e ha proposto misure vincolati in materia di trasparenza retributiva.

Si tratta di misure concrete, in grado di innescare meccanismi di cambiamento interno che sono quanto mai urgenti e necessari. Perché ancora la strada da fare è piuttosto lunga. 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%. Anche la fotografia scattata dal Bilancio di genere 2021 del ministero dell'Economia, relativo all'anno 2020, ha messo in evidenza un peggioramento delle condizioni di lavoro per le donne e una difficoltà, maggiore che in passato, di conciliazione vita-lavoro.

È necessario comprendere che la parità di genere non è solo una questione sociale e culturale, ma è anche una grande questione economica. Secondo i dati dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di 4.Manager, l'equilibrio di genere fa crescere il Pil e le imprese. Infatti, le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Inoltre, l'apporto di una donna manager migliora l'immagine e la reputazione dell'azienda, migliora la gestione delle risorse umane e il clima aziendale, migliora la produttività e l'efficienza nel raggiungimento degli obiettivi. Di fatto, le donne hanno le soft skills nel loro dna.

Oggi le strategie, le azioni e gli strumenti da mettere in campo devono includere una nuova cultura d'impresa, capace di valorizzare la leadership al femminile, senza la quale non è possibile realizzare un rilancio sostenibile, innovativo e competitivo del sistema paese. Bisogna mettere in atto una serie di iniziative concrete, come promuovere le discipline Stem per affrontare il mismatch in materia di competenze, investire negli incentivi per l'assunzione delle donne, favorire la transizione digitale e sostenibile e la managerializzazione delle Pmi e attivare piattaforme fisiche e digitali per promuovere processi collaborativi realizzati secondo la prospettiva di genere.

In generale, bisogna rimodellare il mondo del lavoro e della società secondo un approccio olistico. Da tempo nelle aziende si parla di strategie inclusive e dell'importanza della diversità nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane. È un tema che ci sta molto a cuore, su cui vogliamo mettere a frutto azioni concrete e su cui abbiamo avviato un dialogo con il governo. Pensare a un'agevolazione in forma di voucher a favore delle imprese e delle filiere per acquisire consulenze specialistiche in materia di sostenibilità e inclusione sociale, potrebbe essere un valido aiuto per sollecitare un nuovo approccio al welfare aziendale. Però servono idonee competenze manageriali per gestire il tema della diversity & inclusion.



Stefano Cuzzilla

I risultati ci sono perché le aziende in grado di far propria la cultura dell'inclusione e della diversità dimostrano progressi significativi in termini di innovazione, reputazione e produttività.

I fatti dimostrano che siamo sulla strada giusta. Infatti, la garanzia della parità di genere e il coinvolgimento delle persone disabili nell'esecuzione delle attività lavorative, sono diventati temi cruciali anche per il legislatore che, nell'art. 47 del Decreto Semplificazioni 2021, ha promosso l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani e donne. **L**

LA RICERCA

Lavoro femminile, Italia ancora indietro

LA PENALIZZAZIONE PIÙ GRAVE RIGUARDA LE DONNE CON FIGLI: È ATTIVO SOLO IL 53% DI QUELLE CHE NE HANNO ALMENO UNO SOTTO I SEI ANNI, MENTRE IL TASSO DI OCCUPAZIONE SALE AL 72% FRA CHI NON NE HA. SONO I DATI DELL'ULTIMO RAPPORTO ANNUALE DELL'OSSERVATORIO 4.MANAGER SUL GENDER GAP. POCHÉ ANCHE LE IMPRESE A GUIDA FEMMINILE, MA UN CAMBIAMENTO POTREBBE ARRIVARE CON LE MISURE DEL PNRR

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. Il tasso di partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro nel 2020 è stato del 53,1 %, con un divario di genere del 19%. È quanto emerge dal Rapporto annuale dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di 4.Manager presentato a Connex 2021 lo scorso dicembre.

Il IV Rapporto dell'Osservatorio "Nuovi orizzonti manageriali superare il gender gap: facciamo goal per ripartire", 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 questo si aggiunge l'analisi dedicata alle caratteristiche di leadership di genere svolta su un campione di oltre 17mila imprese e oltre 44mila esponenti di Cda e vertici aziendali.

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 605mila 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 dieci 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.

Secondo l'Osservatorio, un ruolo fondamentale lo avrà il Pnrr che 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 dieci milioni di euro.

Nell'ambito della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, le preferenze vanno al rafforzamento della promozione di modelli di ruolo per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere, l'istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale 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.

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 e il welfare aziendale. **L**

GIUSEPPE TORRE

(Responsabile scientifico Osservatorio 4.Manager)

