

Comunicato stampa

**Gender gap: Italia al 14° posto tra i Paesi UE
Colmare la parità di genere aumenterebbe il Pil del 9-11%**

Bonetti: “La nuova certificazione di genere non è un bollino rosa, ma uno strumento innovativo che definisce un processo migliorativo” nel mondo dell’impresa
Un meccanismo che diventerà premiale anche per i bandi di gara del PNRR

Roma 28 giugno 2022. L’Italia è al **quattordicesimo** posto tra i Paesi UE nella classifica dell’Indice sull’uguaglianza di genere elaborato da EIGE (European Institute for Gender Equality). Eppure colmare la parità tra donna e uomo in ogni ambito della vita privata e pubblica consentirebbe di avere un impatto molto positivo sul **PIL**, valutato in percentuale tra il **9 e l’11%**. L’analisi dell’Osservatorio di 4.Manager rivela che le posizioni manageriali femminili sono ferme al **28%** del totale e la quota si riduce al **19%** se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, seppur il **31%** delle imprese stia adottando strategie significative per favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne. Per superare il gender gap un importante aiuto arriva dalla **certificazione della parità di genere**. Una normativa importantissima in grado di innescare meccanismi di cambiamento interno alle aziende che sono quanto mai urgenti e necessari.

Questo il focus del workshop “**Politiche di genere per imprese e manager. Azioni e strumenti**” organizzato da **4.Manager**, l’Associazione costituita da Confindustria e Federmanager, presso la sede di Confindustria. Al dibattito, che si è tenuto oggi, hanno partecipato **Elena BONETTI** – Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia; **Stefano CUZZILLA** – Presidente 4.Manager e Federmanager; **Andrea CATIZONE** – Avvocata Presentazione studio “Imprese e parità di genere”; **Pina PICIERNO** – Vicepresidente del Parlamento Europeo; **Francesca BAGNI CIPRIANI** – Consigliera Nazionale di Parità; **Giuseppe TORRE** – Responsabile scientifico Osservatorio 4.Manager; **Giuseppe ROSSI** – Presidente di UNI-Ente Italiano di Normazione. e **Fulvio D’ALVIA** – Direttore Generale 4.Manager.

*“Il gap retributivo e il miglioramento dei tempi di vita e lavoro sono le aree di intervento che richiedono maggiore urgenza nel nostro Paese – commenta **Stefano Cuzzilla, Presidente 4.Manager e Federmanager**-. L’attuale crisi bellica ed energetica ha acuito i divari economici e sociali emersi durante la Pandemia, escludendo ancor più le donne dal mondo del lavoro con effetti negativi su tutto il settore economico e produttivo. Per crescere - prosegue Cuzzilla - abbiamo bisogno delle competenze delle donne ma anche di un sistema organizzativo che sia in grado di valorizzarle. Il sistema di Certificazione di genere e la normativa di riferimento approvata recentemente, sono una strada effettiva che permette di azionare un meccanismo virtuoso nelle aziende con ricadute riparative importanti sulle disparità di genere. L’esperienza ci dimostra che le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. L’equilibrio di genere fa crescere il Pil”.*

Dati sul gender gap e l'imprenditoria femminile in Italia

Oggi in Italia, secondo i dati raccolti dall'Osservatorio 4.Manager, le posizioni manageriali femminili sono solo il **28%** del totale e la quota si riduce al **19%** se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, con un incremento annuo che è solamente dello **0,3%** in più negli ultimi 10 anni. L'indagine condotta su un campione di 6000 imprese manifatturiere italiane indica che solo il **14%** sono a conduzione femminile contro il **79%** a conduzione maschile. In particolare le imprese a guida femminile operano per il **21%** nel settore tessile e si concentrano per il **19%** nel Sud Italia. Ciò significa una propensione alla concentrazione solo in alcuni settori industriali e all'auto impiego da parte soprattutto di donne del Mezzogiorno d'Italia.

Le imprese femminili del settore manifatturiero hanno un ridotto grado di innovatività, ma hanno una propensione alla transizione sostenibile molto elevata: solo il **12%** di quelle femminili è altamente innovativa contro l'**88%** di quello maschile, di contro il **66%** delle imprese femminili ha una propensione alla transizione sostenibile contro il **34%** di quelle maschili.

La strategia nazionale 2021-2026

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, nel **PNRR** il Governo ha annunciato l'adozione di una **Strategia nazionale 2021-2026** - in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea per la parità di genere - che si propone di raggiungere entro il 2026 **l'incremento di 5 punti** nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che oggi vede l'Italia classificata al **quattordicesimo** posto tra i Paesi UE.

In quest'ottica rientra la nuova legge per la parità retributiva del 1° gennaio 2022 che ha istituito il **Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere** - per il quale il PNRR ha stanziato 10 milioni di euro - con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità come le opportunità di carriera, la parità salariale e di mansione, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità. Il possesso della certificazione prevede: lo sgravio contributivo dell'**1%** sui contributi fino a 50mila euro all'anno; un punteggio premiale per la concessione di aiuti di stato e/o finanziamenti pubblici in genere e un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture.

E' uno strumento innovativo che, secondo l'Osservatorio 4.Manager, le aziende già avviate verso una transizione sostenibile cominciano ad apprezzare riconoscendone diversi benefici:

Il **31%** delle imprese sta adottando strategie significative per favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne, in particolare con interventi virtuosi: il **15,7%** per favorire la Genitorialità, il **13,9%** per la formazione, il **13%** per la parità dei ruoli apicali ed infine l'**8,3%** a favore della parità salariale. Le grandi e medie imprese che hanno già avviato la transizione verso la sostenibilità e sono a conoscenza del Sistema di Certificazione della parità di genere sono pari al **69%**, mentre le piccole si fermano al **57%**. Intervistate dall'Osservatorio le imprese riconoscono che i potenziali benefici derivanti dal conseguimento della Certificazione della parità di genere consistono in: reputazione aziendale **65%**; clima aziendale **59%**; riduzione del divario di genere nell'impresa **42%**; benefici fiscali **22%**; benefici nella partecipazione a gare d'appalto **11%** e benefici nell'accesso al credito/capitali **7%**.

*“La certificazione della parità di genere – ha rimarcato l’avvocata **Andrea Catizone** - è uno strumento virtuoso, pensato per la prima volta a favore delle aziende capace di innescare meccanismi dinamici attraverso il raggiungimento di obiettivi, KPI, che creano valore economico, favoriscono in maniera gentile il netto superamento delle disparità di genere e creando una cultura aziendale e manageriale che armonizza il principio delle pari opportunità”.*