



"She leads", con più donne al comando innovazione e Pil +12%

Milano – Colmare il divario tra donne e uomini in ogni ambito della vita privata e pubblica consentirebbe di avere una crescita del Pil del 12%. Ma i dati sono ancora poco confortanti: una donna su due è inoccupata, mentre tra i manager e donne sono appena il 28% e la maternità è ancora un ostacolo alle carriere. Lontana anche l'equità retributiva, con uno scarto del 13% rispetto ai colleghi uomini. Per questo prende forma il libro edito dal Sole 24 Ore "She Leads: la parità di genere nel futuro del lavoro", scritto da Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager e 4.Manager insieme con Andrea Catizone, Avvocata sui diritti della persona e delle discriminazioni e a cura della giornalista Silvia Pagliuca. Il volume, promosso da 4.Manager, associazione bilaterale Confindustria-Federmanager e presentato ieri a Milano nella sede del Gruppo 24 Ore, indaga le ragioni del gender gap denunciando le fragilità attuali ed evidenziando le possibili vie di miglioramento per una 'rivoluzione possibile', per diffondere una cultura aziendale più equa e inclusiva.

"Gender gap- spiega Silvia Pagliuca, giornalista curatrice di She Leads- significa vivere in un Paese in cui il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi in Europa, il 50,8%, in cui a 5 anni dalla laurea le donne guadagnano il 20% in meno rispetto ai colleghi uomini di pari livello, in cui essere madri è un ostacolo alla realizzazione della carriera. La percentuale di occupazione tra i 25 e i 49 anni passa, infatti, dal 72% per le donne senza figli al 53% per le donne che hanno un figlio under 6. E ovviamente c'è un impatto anche in termini di reddito: i salari lordi annuali delle mamme lavoratrici sono inferiori di 5.700 euro rispetto alle lavoratrici che non sono mamme".

Parlando di posizioni manageriali, inoltre, i dati dell'Osservatorio 4.Manager mostrano come quelle femminili siano ferme al 28% del totale, quota che si riduce al 19% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente. Il ruolo di presidente del Consiglio di amministrazione, invece, è rivestito solo per il 12,2% da donne, percentuale che si abbassa all'11,9% tra gli amministratori delegati. Eppure la 'diversity' fa bene, in termini di produttività, sostenibilità, innovazione e benessere della forza lavoro. Ad esempio, le imprese a conduzione femminile presentano un punteggio più alto sul grado di digitalizzazione rispetto alle imprese a conduzione prioritaria o esclusiva maschile.

"Ridurre i divari di genere e essere protagonisti di un cambiamento- commenta Stefano Cuzzilla, Presidente 4.Manager e Federmanager- oggi non è solo auspicabile ma necessario. Dobbiamo diffondere una cultura d'impresa più inclusiva. E' ormai nei fatti, le imprese che hanno una governance mista sono più competitive e aperte all'innovazione. Uno dei punti importanti su cui soffermarsi è il rinnovo dei contratti di lavoro. Devo dire che la lungimiranza di Federmanager e Confindustria hanno permesso di fare dei passi in avanti che hanno un profondo significato sociale, oltre che contrattuale. Uno tra tutti aver

diviso, anche formalmente, la malattia dalla tutela della maternità e paternità. Continuerò a lavorare perché siano superati quegli ostacoli che alimentano le asimmetrie di genere nel mondo del lavoro. Continuerò a lavorare per soluzioni di welfare integrativo e di conciliazione vita lavoro, oltre che alla promozione della salute e della genitorialità. Non possiamo continuare a tenere in panchina una parte così importante del capitale umano”.

Ma il problema della disuguaglianza di genere è presente anche nelle istituzioni pubbliche. “I dati statistici relativi alla presenza delle donne in magistratura- spiega Francesca Nanni, Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Milano- dimostrano che tra i magistrati in ruolo, il 27% circa dei direttivi, il 45% circa dei semidirettivi e il 58% dei magistrati con funzioni ordinarie sono donne. La percentuale di donne con incarichi direttivi sale, se guardiamo ai soli uffici giudicanti, al 33,9% contro il 31% dello scorso anno, mentre, per quanto attiene a quelli requirenti, soltanto nel 23% dei casi un magistrato donna ha responsabilità di comando. Tale squilibrio vale anche per gli incarichi semidirettivi, che sono assegnati a donne nel 48,7% dei casi fra i giudicanti, e soltanto nel 33% delle volte negli uffici requirenti”.

Oggi, però, sono sempre di più gli strumenti che il legislatore mette in campo per raggiungere la parità di genere. In questo, sta giocando un ruolo cruciale il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che promette di generare un aumento dell’occupazione femminile del 4% entro il 2026. Il Parlamento Europeo, inoltre, ha lavorato affinché entro la metà del 2026, tutte le grandi società quotate riservino alle donne almeno il 33% del totale dei posti di amministratore. In Italia, invece, la novità più rilevante è la Certificazione della parità di genere, con cui le imprese potranno valutare il proprio impegno in termini di capitale umano ottenendo importanti benefici. Le imprese, infatti, potranno godere di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali che sarà determinato in misura non superiore all’1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. Entro giugno 2026, si stima che almeno 800 Pmi potranno essere certificate e circa 1.000 aziende riceveranno le agevolazioni fiscali.

“La Certificazione sulla parità di genere- sottolinea l’avvocata Andrea Catizone- fa uscire dal cono d’ombra il tema della gender equality perché fornisce alle imprese una serie di strumenti per cambiare la cultura aziendale sui temi della diversità e dell’inclusione. Oggi si è capito che l’assenza delle donne dal mondo del lavoro crea un disvalore per l’intero paese. Con la certificazione, invece, si è voluto dare alle imprese dei meccanismi premiali che possano introdurre una serie di azioni che ne modifichino la modalità di approccio rispetto al lavoratore, all’orario di lavoro, all’organizzazione delle progressioni di carriera, al linguaggio che viene utilizzato e a come si gestiscono i rapporti dentro le imprese”.

Un esempio di come la Certificazione sulla parità di genere incida sulle politiche aziendali viene proprio dal Gruppo 24 Ore. “Il Sole 24ore- spiega infatti Mirja Cartia d’Asero, Amministratrice Delegata Gruppo 24 Ore- è il primo media ad aver acquisito la certificazione di parità di genere già a dicembre scorso e di questo siamo particolarmente fieri. Non lo abbiamo fatto come un punto di arrivo ma come un punto di partenza: è come fare le analisi del sangue, ci siamo misurati sulle tematiche principali come la parità di genere in azienda a tutti i livelli, anche quelli apicali, il gender pay gap, e altre iniziative che favoriscano la possibilità di dedicare il proprio tempo con determinazione sia all’avanzamento professionale per tutte le donne, sia nei momenti di maternità sapendo di poter tornare in un ambiente sano che aspetta a braccia aperte la lavoratrice che torna. Abbiamo previsto contributi di mille euro per ogni nuovo nato contribuendo quindi alla retta degli asili nido, iniziative sulla mobilità urbana e tante altre, ad esempio la formazione interna”.

[Read More](#)
