

Donne al timone nella tempesta della crisi

La pandemia sembra ampliare il divario che vedeva l'Italia, già prima della crisi, in fondo alle classifiche europee in termini di inclusione, politiche di genere e parità retributiva. Senza un cambio di rotta, spiegano gli esperti, si rischia una consistente perdita di ricchezza

di Rita Annunziata

Equilibri geopolitici intaccati, disoccupazione, debito pubblico su livelli senza precedenti storici in tempi di pace. Ma non solo. La pandemia, stando agli esperti, rischia di produrre e, in alcuni casi, ha già prodotto un allargamento dei divari che, già prima della crisi, vedevano l'Italia in fondo alle classifiche europee in termini di inclusione, politiche di genere e parità retributiva. E le logiche utilizzate finora a livello imprenditoriale per affrontare queste problematiche, come il lavoro agile, la flessibilità degli orari e i permessi, hanno finito ormai per essere superate dall'attualità. Secondo un nuovo studio realizzato dall'Osservatorio **4.manager** voluto da Confindustria e **Federmanager**, negli ultimi anni i passi in avanti sono stati evidenti: stando agli ultimi dati dell'Agenzia europea per la parità di genere, tra il 1977 e il 2018 il tasso di occupazione femminile è cresciuto di 16 punti percentuali (dal 33,5 al 49,5%). Inoltre, se nel 2010 il Gender equality index era pari a 53,3 su 100, contro una media europea di 63,8 su 100, nel 2020 è balzato a 63,5, e nello stesso periodo la Penisola è salita dal 22° al 14° posto nella classifica sulla parità di genere. Eppure, spiegano i ricercatori, se si osserva la velocità di progressione di questi indicatori, risulta evidente che affinché venga conseguita una piena parità occorreranno oltre 60 anni. Un contesto in cui per le posizioni apicali ricoperte dalle donne risulta ancor più difficile sopravvivere.

Secondo i dati Inps raccolti dall'associazione, le posizioni manageriali sono ricoperte oggi da oltre 605mila lavoratori e lavoratrici, di cui 168mila donne (pari al 28%). Una percentuale che si riduce notevolmente se si considerano le posizioni lavorative

regolate da un contratto da dirigente, scivolando al 18% (poco più di 22mila). Negli ultimi dieci anni, inoltre, questo dato è cresciuto in media di soli 0,3 punti percentuali per anno e nel nostro Paese la figura del "manager" è quella che soffre delle maggiori differenze in termini di retribuzione. La minore rappresentatività delle donne in questo contesto, spiegano i ricercatori, si tradurrebbe infatti "in un numero inferiore di giornate complessivamente retribuite all'anno": le manager percepiscono poco più di 2mila milioni di euro, pari mediamente a 122mila euro pro-capite, contro i 153mila euro degli uomini. E le innovazioni normative sul fronte, tra l'altro, non sembrano aver destato gli effetti sperati. "L'analisi sugli effetti della legge Golfo-Mosca sulla parità di genere nei Consigli di amministrazione delle società quotate e delle controllate pubbliche - si legge nello studio - dimostra che la norma è stata largamente applicata e ha determinato un notevole incremento del numero di donne che siedono ai posti di comando. Tuttavia, le imprese che sono andate oltre le disposizioni di legge sono un'esigua minoranza". Le donne che ricoprono posizioni apicali all'interno dei Cda, come i presidenti o gli amministratori delegati, o mansioni a elevata responsabilità e remunerazioni, spiegano i ricercatori, "sono quasi del tutto assenti".

Inoltre, la percentuale di imprese che implementa strategie significative volte a favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne, anche in campo manageriale, non supera il 5%. E a seguito della maternità, la perdita reddituale delle donne occupate è del 35% nei due anni che seguono il parto e del 10% in quelli successivi. Per non dimenticare, poi, gli effetti della

WE | WOMEN

IN PILLOLE

Focus

Le posizioni manageriali sono ricoperte oggi da oltre 605mila lavoratori e lavoratrici, di cui 168mila donne (pari al 28%). Una percentuale che si riduce notevolmente se si considerano le posizioni lavorative regolamentate da un contratto da dirigente, scivolando al 18%

Un dato

La minore rappresentatività delle donne in questo contesto si traduce in un numero inferiore di giornate complessivamente retribuite all'anno: le manager percepiscono infatti poco più di 2.000 milioni di euro, pari mediamente a 122mila euro pro-capite

L'idea

Stefano Cuzzilla, presidente di 4.manager: "L'apporto di una donna migliora l'immagine e la reputazione dell'impresa, la gestione delle risorse umane, il clima aziendale, la produttività e l'efficienza nel raggiungimento degli obiettivi"

pandemia. "L'attuale crisi sta aggravando il contesto, con un rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro di 1,8 volte più alto per le donne rispetto alla controparte maschile, anche a causa della difficoltà di conciliare i carichi lavorativi e familiari - spiega **Stefano Cuzzilla**, presidente di **4.Manager** - La conseguenza di questo andamento sarebbe una perdita di ricchezza consistente, che una situazione mondiale che esce da una pandemia non può permettersi".

Secondo l'esperto, infatti, l'apporto di una donna "migliora l'immagine e la reputazione dell'impresa, la gestione delle risorse umane, il clima aziendale, la produttività e l'efficienza nel raggiungimento degli obiettivi". E nell'ottica della ripresa post-covid, "soltanto abbracciando un modello più inclusivo, più sostenibile e più equo da ogni punto di vista, potremmo dipingere un quadro nuovo, di un'Italia che crea benessere e crea ricchezza". A partire, aggiunge, proprio dagli stanziamenti del Next generation Eu, per "colmare il gender gap e dare una spinta decisiva allo sviluppo del paese".

Ma quali sono i passi da compiere? Secondo gli esperti bisognerebbe innanzitutto rendere più sostenibile il ritmo di lavoro, con una revisione delle aspettative di produttività e di prestazioni e delle norme sulla flessibilità del lavoro. Inoltre, è necessario abbattere i pregiudizi di genere, disegnare politiche a sostegno della genitorialità e programmi per supportare i dipendenti nei momenti di crisi esterne e di difficoltà individuale o familiare. E infine, conclude **Cuzzilla**, "rimodulare e rafforzare gli interventi di welfare, sia pubblici sia aziendali, con accordi che riconoscono le differenze, invece che annullarle".