

LA LUNGA MARCIA VERSO LA PARITÀ DI GENERE

La gender equality resta la nota dolente dell'Italia. Il presidente di **Federmanager Stefano Cuzzilla**: «Abbiamo bisogno delle competenze delle donne ma anche di un sistema organizzativo che sia in grado di valorizzarle»

di Franco Oppedisano



L'interesse c'è, ma non è neanche poi tanto, evidentemente, se la *gender equality* in Italia non si sta schiodando da un mediocre centroclassifica europeo. Questo emerge da un'analisi dell'Osservatorio di **4.Manager**, l'associazione costituita da Confindustria e **Federmanager**, che rivela che le posizioni manageriali femminili sono ferme al 28% del totale e la quota si riduce al 19% se si considerano le posizioni regolate da un contratto da dirigente. Nonostante il fatto che, secondo **4.Manager**, il 31% delle imprese stia adottando strategie significative per favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne, l'Italia è solo al quattordicesimo posto tra i 27 Paesi Ue nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'European Institute for Gender Equality.

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%, e 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. Questi sono stati i temi del workshop "Politiche di genere per imprese e manager. Azioni e strumenti", organizzato da **4.Manager** presso la sede di Confindustria, al quale hanno partecipato Elena Bonetti, ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Stefano Cuzzilla, presidente **4.Manager** e **Federmanager**, Andrea Catizone, avvocatessa che ha presentato lo studio "Imprese e parità di genere", Pina Picierno,

vicepresidente del Parlamento Europeo, Francesca Bagni Cipriani, consigliere nazionale di Parità, Giuseppe Torre, responsabile scientifico dell'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» ha commentato Cuzzilla. «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»

**IL GAP RETRIBUTIVO
E IL MIGLIORAMENTO DEI TEMPI
DI VITA E LAVORO SONO LE AREE
DI INTERVENTO PIÙ URGENTI**

ha proseguito il presidente di **4.Manager** e **Federmanager** «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».

Secondo i dati raccolti dall'Osservatorio **4.Manager** su un campione di 6.000 imprese manifatturiere, la percentuale delle dirigenti italiane è passata dal 16% di dieci anni fa al 19% attuale, con un incremento annuo che è solamente dello 0,3%. Solo il 14% delle aziende oggetto dell'indagine sono a condu-

GESTIRE L'IMPRESA

zione 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, secondo l'Osservatorio, che c'è 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% è altamente innovativa, di contro il 66% ha una propensione alla transizione sostenibile.

Fulvio D'Alvia, direttore generale 4.Manager, ha elencato quelle che sono le misure necessarie per favore inclusione ed equità nelle imprese del settore manifatturiero: «Promuovere una transizione sostenibile significa rivedere e creare modelli culturali, organizzativi e di gestione che incoraggi un ambiente di lavoro inclusivo, tuteli la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro e preveda l'equità remunerativa. Anche le direzioni

Il presidente di Federmanager e di 4.Manager Stefano Cuzzilla



Hr sono chiamate a modellare il loro ruolo e porsi come guida per sostenere il percorso delle organizzazioni verso la sostenibilità. Essere sostenibili per le aziende oggi non è più un *nice to have* ma un *must to be*.

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, il Governo nel Pnrr ha annunciato l'adozione di una Strategia nazionale 2021-2026 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. 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 - per 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 finanziamenti pubblici e un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture. «Non è un bollino rosa» ha detto il ministro Bonetti «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».

Secondo l'Osservatorio 4.Manager, le aziende che sono già avviate verso una transizione sostenibile cominciano ad apprezzare questa certificazione. Il 31% delle imprese, infatti, 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 e, 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 consistono nella crescita della reputazione aziendale (65%), nel miglioramento del clima aziendale (59%), nella riduzione del divario di genere nell'impresa (42%), nei vantaggi fiscali (22%), nei benefici nella partecipazione a gare d'appalto (11%) e in quelli per l'accesso al credito o ai capitali (7%). «La certificazione della parità di genere» ha rimarcato l'avvocata 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».



FULVIO D'ALVIA, DIRETTORE GENERALE DI 4.MANAGER

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NON È UN BOLLINO ROSA MA UN PROCESSO MIGLIORATIVO NEL MONDO DELL'IMPRESA

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 consistono nella crescita della reputazione aziendale (65%), nel miglioramento del clima aziendale (59%), nella riduzione del divario di genere nell'impresa (42%), nei vantaggi fiscali (22%), nei benefici nella partecipazione a gare d'appalto (11%) e in quelli per l'accesso al credito o ai capitali (7%). «La certificazione della parità di genere» ha rimarcato l'avvocata 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».