



RASSEGNA STAMPA

a cura dell'Ufficio Relazioni Stampa di Federmanager

9 maggio 2018

INDICE

FEDERMANAGER

03/05/2018 Il Sole 24 Ore L'altra dimensione del management	9
05/05/2018 La Notizia Giornale Manager e famiglia, vita difficile	10
05/05/2018 Il Sole 24 Ore Manager e famiglia, conciliazione difficile	11
05/05/2018 formiche.net 10:12 Carriera e famiglia, l'eterno dilemma. Donne a confronto nel dibattito Federmanager	12
05/05/2018 Il Messaggero - Nazionale Donne manager: maternità e famiglia restano un ostacolo	14
07/05/2018 impresamia.com 09:26 FEDERMANAGER-"L'altra dimensione management" : un manager ...	15
06/05/2018 Il Dubbio.news 14:54 Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità	16
05/05/2018 Secondo Welfare 00:08 Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	18
04/05/2018 adnkronos.com 15:16 "Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	19
04/05/2018 Il Sole 24 Ore Federmanager: uomo l'87% dei dirigenti	20
06/05/2018 Il Dubbio.news 14:54 Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...	22
04/05/2018 adnkronos.com 15:16 Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	24

07/05/2018 SiciliaInformazioni.com 00:56	26
Federmanager, un impegno per le donne che lavorano	
04/05/2018 adnkronos.com 15:16	27
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 adnkronos.com 15:16	29
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale	
04/05/2018 ansa.it 17:48	31
Difficile equilibrio lavoro-privato	
04/05/2018 Corriere di Siena.it	32
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 Il Dubbio.news	33
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale	
04/05/2018 Corriere di Siena.it	35
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
06/05/2018 Il Denaro 15:18	37
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione ...	
04/05/2018 Il Sannio Quotidiano.it 16:41	39
Lavoro: Cardoni (Federmanager), ripartire da famiglia per crescita ...	
04/05/2018 Tribuna Politica Web.it	40
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 affaritaliani.it	41
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 affaritaliani.it	42
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 affaritaliani.it	44
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale	
04/05/2018 affaritaliani.it	45
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilit"	
04/05/2018 liberoquotidiano.it 17:10	47
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	

04/05/2018 liberoquotidiano.it 17:03	49
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 liberoquotidiano.it 16:32	50
Lavoro: Cardoni (Federmanager), ripartire da famiglia per crescita Paese	
04/05/2018 liberoquotidiano.it 16:20	51
Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia	
04/05/2018 liberoquotidiano.it 15:24	53
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità	
04/05/2018 notizie.tiscali.it	55
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 arezzoweb.it	57
Lavoro: Cardoni (Federmanager), ripartire da famiglia per crescita Paese	
04/05/2018 arezzoweb.it	58
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità	
04/05/2018 padovanews.it 17:34	60
Piu' lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 padovanews.it 16:46	62
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilita'	
04/05/2018 padovanews.it 16:46	64
Federmanager, per 75% manager italiane il lavoro e' realizzazione personale	
04/05/2018 sardegnaoggi.it 16:00	66
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 sardegnaoggi.it 16:00	67
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 sardegnaoggi.it 16:00	69
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 sardegnaoggi.it 16:00	71
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale	

04/05/2018 sassarinotizie.com 17:31	73
Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...	
04/05/2018 sassarinotizie.com 16:38	75
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 sassarinotizie.com 16:36	76
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 sassarinotizie.com 15:57	78
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 sassarinotizie.com 13:54	80
Federmanager, per 75% manager italiane il lavoro è realizzazione personale	
04/05/2018 olbianotizie.it 17:08	81
Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia	
04/05/2018 olbianotizie.it 17:08	83
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale	
04/05/2018 olbianotizie.it 17:08	85
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità	
04/05/2018 olbianotizie.it 17:07	87
Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...	
04/05/2018 olbianotizie.it 16:05	89
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità	
04/05/2018 SiciliaInformazioni 14:27	91
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale	
04/05/2018 cataniaoggi.it 17:20	93
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità	
04/05/2018 cataniaoggi.it 17:20	95
Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia	
04/05/2018 cataniaoggi.it 17:20	97
Lavoro: Cardoni (Federmanager), ripartire da famiglia per crescita Paese	

04/05/2018 cataniaoggi.it 17:20	98
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 cataniaoggi.it 17:20	99
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 corrieredellumbria.corr.it	101
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 corrieredellumbria.corr.it	103
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale	
04/05/2018 corrieredellumbria.corr.it	104
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 corrieredellumbria.corr.it	105
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 corrieredirieti.corr.it	107
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 corrieredirieti.corr.it	108
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 corrierediviterbo.corr.it	110
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 corrierediviterbo.corr.it	112
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 CalcioWeb 17:28	114
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 Il Giornale delle Partite IVA 17:01	115
Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...	
04/05/2018 Il Giornale delle Partite IVA 17:01	116
Lavoro: Cardoni (Federmanager),ripartire da famiglia per crescita ...	
04/05/2018 SportFair 16:52	117
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 SportFair 16:21	118
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione ...	

04/05/2018 SportFair 16:21	120
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 Il Giornale delle Partite IVA 16:02	122
Cuzzilla (Federmanager),con parti sociali per introdurre flessibilità	
04/05/2018 Il Denaro 15:34	123
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità ...	
04/05/2018 Il Sole 24 Ore 06:30	125
Si chiama parità di genere la nuova sfida dei manager	
04/05/2018 ilroma.net 18:12	126
"RIPARTIRE DALLA FAMIGLIA PER LA CRESCITA DEL PAESE"	
04/05/2018 lavocedinovara.com	127
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 lavocedinovara.com	128
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 lavocedinovara.com	130
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 lavocedinovara.com	132
Cuzzilla (Federmanager), con parti sociali per introdurre flessibilità	
04/05/2018 meteoweb.eu 16:48	134
"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"	
04/05/2018 napoli.virgilio.it 16:57	135
Welfare: Federmanager, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia	
04/05/2018 sestonotizie.it 16:44	136
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani.	
04/05/2018 sestonotizie.it 16:44	138
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 sestonotizie.it 16:44	140
FEDERMANAGER: "CON PARTI SOCIALI PER INTRODURRE FLESSIBILITÀ"..	

04/05/2018 strettoweb.com 16:36	142
Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani	
04/05/2018 strettoweb.com 15:57	144
Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"	
04/05/2018 strettoweb.com 15:57	146
Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione ...	

FEDERMANAGER

87 articoli



L'altra

DIMENSIONE

del management

Il valore aggiunto delle DONNE
tra impresa, famiglia e società

Federmanager lancia un progetto per sostenere il Paese attraverso il contributo delle donne di oggi e di domani.

Un progetto in 3 fasi per un modello socio-economico più etico e più competitivo.

CON IL PATROCINIO

Dicastero per i  **Laici la Famiglia e la Vita**

#Ladies4Leadership

Comitato scientifico
Federmanager
Santa Sede

Convegno
4 maggio
ore 14:00
Centro congressi
Augustinianum
Città del Vaticano

Indagine
internazionale sul
management

MAIN PARTNER 

 **FEDERMANAGER** è l'associazione maggiormente rappresentativa del management. Con circa 180.000 manager in servizio e in pensione rappresentati e 57 sedi sul territorio, promuove politiche economiche, welfare, politiche attive del lavoro, formazione, tutele, in modo innovativo e coerente con la figura strategica del manager. Per un Sistema Italia più competitivo, più moderno e più sostenibile.
contact center: 06/44070700 www.federmanager.it

Manager e famiglia, vita difficile

I dirigenti: in Italia è dura conciliare i tempi

di **SERGIO PATTI**

Sotto i 50 anni in Italia un manager su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale. C'è più equilibrio invece tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. Nel complesso, comunque, chi lavora nel nostro Paese al vertice di un'azienda ha maggiore difficoltà rispetto a chi svolge un

identico ruolo negli Usa o in Germania nel trovare tempo e sostegni per rapportarsi con la famiglia. Il dato, contenuto in un'indagine promossa

da **Federmanager** e realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma è stato presentato ieri in un convegno a Roma, patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. "Per questo motivo - ha detto il presidente di **Federmanager**, **Stefano Cuzzilla** - l'organizzazione dei dirigenti d'azienda intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione".

Sempre al lavoro

Una ricerca di **Federmanager** rivela la condizione più complicata per le donne rispetto all'estero



■ **Stefano Cuzzilla**
(imagoeconomica)



Federmanager. Politiche per l'inclusione delle donne

Manager e famiglia, conciliazione difficile

Giorgio Pogliotti

■ Per superare gli ostacoli all'inclusione delle donne nel mondo del lavoro serve una rivoluzione culturale, vanno adottati modelli lavorativi più flessibili, politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, insieme a misure di welfare aziendale. Lo hanno sottolineato ieri le numerose manager intervenute al convegno organizzato da **Federmanager** in Vaticano su "l'altra dimensione del management", patrocinato dal Dicastero per i laici, la famiglia e la Vita della Santa Sede. Al centro del dibattito la ricerca realizzata da G&G Associated, secondo cui un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia, nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale, con un punteggio su scala da 1 a 10 di 9,4 contro 8,1 attribuito al lavoro. La conciliazione è più riuscita tra i manager over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi come gli Usa (87%) e la Germania (75%). «Dobbiamo favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende - ha sottolineato il presidente di **Federmanager**, Stefano Cuzilla -, che a partire dai piani di welfare, diano risposte in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia».

Per il direttore generale di Confindustria, Marcella Panucci, alla radice del divario di genere c'è un problema culturale:

«Servono azioni attive di sostegno - ha detto - per favorire la conciliazione tra tempi di vita familiare e di lavoro. In Confindustria abbiamo adottato misure come il contributo del 50% per le spese per asili nido e scuole materne, un servizio di tutoraggio per i bambini, permessi retribuiti per assistenza familiare, per nidi e materne. Ma non basta. Serve un sostegno pubblico per aiutare le donne che lavorano a pagare le baby sitter. Resta il problema nelle Pmi, l'adozione del welfare aziendale può essere favorito dalle aggrega-

LE PROPOSTE

Panucci (Confindustria):

«Con le aggregazioni tra reti di impresa il welfare aziendale si potrà diffondere nelle Pmi a costi contenuti»

zioni tra reti di impresa, per consentire l'accesso alle prestazioni a costi contenuti». Quanto alle policy aziendali, secondo Maria Bianca Farina, presidente di Ania «non basta applicarle in modo formale, bisogna crederci davvero, le aziende devono convincersi dei vantaggi della presenza femminile nel board, valorizzando la diversità».

Alcune risposte potranno arrivare dal rinnovo del Ccnl, ha aggiunto Mario Cardoni, direttore generale di **Federmanager**. «La sfida è promuovere la diffusione del welfare aziendale attraverso regole contrattuali sull'organizzazione flessibile del lavoro. Vogliamo offrire strumenti per adottare politiche di conciliazione che siano un modello anche per le Pmi».



Carriera e famiglia, l'eterno dilemma. Donne a confronto nel dibattito **Federmanager**

LINK: <http://formiche.net/2018/05/federmanager-famiglia-donne-lavoro-figli-cuzzilla/>



Lavorare tanto, fare carriera, ma a che prezzo? Domanda dal classico milione se non fosse drammaticamente attuale. Così attuale da essere il cuore di un grande dibattito organizzato da **Federmanager** a due passi dal Vaticano e intitolato L'altra dimensione del management. Natura e scopo dell'incontro, capire perché in Italia è così difficile conciliare famiglia e carriera, soprattutto dal versante delle donne. Tutto è partito da una ricerca realizzata in occasione del convegno della federazione guidata da Stefano Cuzzilla, da sempre in prima linea per affermare il ruolo fondamentale dei dirigenti industriali nella società italiana. In Italia solo il 63% dei manager riesce a conciliare lavoro e famiglia, bilanciando carriera e affetti, un dato di gran lunga inferiore a quello di altri Paesi come Regno Unito (87%) e Germania (75%), dotati certamente di sistemi di welfare più avanzati. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8,2 delle statunitensi e le 7,1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3,7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3,2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. Cuzzilla, nella sua relazione introduttiva, non ha esitato a porre il tema della conciliazione tra lavoro e vita privata come una delle missioni di **Federmanager**. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Il numero uno dei manager, ha elencato dunque una serie di proposte in chiave welfare aziendale, per tentare di fronteggiare lo squilibrio italiano. "Se per esempio per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere anche la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". Al dibattito hanno partecipato anche autorevoli esponenti femminili del mondo lavorativo, come Marcella Panucci, dg di Confindustria e Maria Bianca Farina, presidente Ania. "In Italia abbiamo un grave problema culturale, che vede le donne che decidono di avere figli ancora penalizzate. Noi dobbiamo combattere questa distorsione, che crea un profondo gap con gli altri Paesi. Per questo servono politiche e strumenti che aiutino la donna anche quando decide di mettere al mondo un figlio. In Confindustria abbiamo messo in campo delle tutele per chi vuole diventare madre, come alcune coperture per le spese. Noi stessi abbiamo assunto delle ragazze che erano incinte". Il vero dramma secondo Panucci "è vedere donne che decidono di lasciare il lavoro per fare dei figli. Questo è un errore madornale perché il lavoro e il Paese ha bisogno di donne che magari investono molto nella carriera salvo poi rinunciarvi per la famiglia. Io non voglio vedere più donne che non fanno figli per la carriera oppure

abbandonano il lavoro quando rimangono incinte. Ma vorrei un sistema che invece vada incontro a queste esigenze umane e naturali". A sollecitare un cambio di policy in Italia, anche la numero uno dell'Ania, che dinnanzi alla platea di **Federmanager** ha chiesto "un cambio di modello: quello che abbiamo oggi non è sufficiente, non sono politiche all'altezza degli altri Paesi. Dobbiamo fare molto, ma molto di più. Penso agli asili nido aziendali, al family welfare ovvero la possibilità per le donne di accedere a dei servizi nei luoghi di lavoro. Faccio un esempio, quello di Poste Italiane (Farina è anche presidente, ndr) dove sono previste forme di sostegno". Secondo Barbara Matera, eurodeputata azzurra e vicepresidente della commissione per i diritti della donna in seno al Parlamento europeo, "dare alla donna la possibilità di portare avanti una gravidanza e mantenere il posto di lavoro, fa bene a lei e anche all'azienda in cui lavora. Per questo a fine 2015 l'Ue ha approvato una proposta per migliorare le condizioni nell'imprenditoria femminile". Eppure in questi anni in Italia "non si è puntato per nulla o comunque non abbastanza sulle prescrizioni dell'Unione Europea vole a favorire e a conciliare la vita professionale, privata e familiare delle donne. Servono dunque più occupazione, una drastica riduzione del divario retributivo uomo-donna, una maggiore presenza delle donne nelle posizioni decisionali ed una forte promozione dell'imprenditorialità femminile".

Federmanager

Donne manager: maternità e famiglia restano un ostacolo

Passi avanti ci sono stati: le donne manager in Italia sono passate negli ultimi dieci anni dal 24 al 28%. E le quote rose nei cda, nel 2017 hanno raggiunto il 33%, centrando l'obiettivo fissato dalla legge. Però "le presidenti" si fermano ad appena al 7%. Insomma la strada è solo all'inizio e per continuare a percorrerla urge un cambiamento culturale che non metta più in antitesi la carriera con la maternità e la famiglia, visto che attualmente - come rivela un'indagine promossa da Federmanager e illustrata ieri ad un convegno a Roma - un manager under 50 su due ha difficoltà a conciliare il lavoro con la famiglia.



FEDERMANAGER-"L'altra dimensione management" : un manager ...

LINK: <https://www.impresamia.com/federmanager-laltra-dimensione-management-un-manager-50-su-due-non-concilia-lavoro-e-famiglia/>

The graphic features the FEDERMANAGER logo at the top left. Below it, the text "L'altra DIMENSIONE del management" is displayed in a stylized, overlapping banner format. To the right, the text "Il valore aggiunto delle DONNE tra impresa, famiglia e società" is written in a serif font, followed by "venerdì 4 maggio ROMA" in a smaller font.

FEDERMANAGER-"L'altra dimensione management" : un manager under 50 su due non concilia lavoro e famiglia Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale, con un punteggio su una scala 1-10, di 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro. L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli ... Accedi per leggere la notizia Impresa mia è una testata autonoma e indipendente che non usufruisce di alcun contributo. Volendo restare tale, la proprietà ha scelto la strada dell'abbonamento. Infatti, in nome della trasparenza, quale migliore garanzia del sostegno economico dei propri lettori? Grazie e buona lettura

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: <http://ildubbio.news/ildubbio/2018/05/04/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/>



Lavoro Adnkronos 4 May 2018 15:24 CEST Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità A livello contrattuale Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osservano ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia

costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "Federmanager" continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, Federmanager intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. Federmanager continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". x

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://www.secondowelfare.it/privati/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita.html>



Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" Adnkronos, 4 aprile 2018 05 maggio 2018 " **Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**. "In **Federmanager** - ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla - le donne manager sono meno del 13% del totale. Inoltre, le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono però aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". Per questo - conclude Cuzzilla - sarà fondamentale promuovere la flessibilità dell'orario di lavoro e gli strumenti di welfare aziendale.

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: http://www.adnkronos.com/soldi/economia/2018/05/04/ripartire-dalla-famiglia-per-crescita-del-paese_0tCHulwKqbaaFmOE8hdTpl.html



"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" ECONOMIA Tweet Condividi su WhatsApp (Fotogramma) Pubblicato il: 04/05/2018 16:37 "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare". Tweet Condividi su WhatsApp

PANORAMA

Federmanager: uomo l'87% dei dirigenti

In Italia solo un manager su cinque è donna (uno su tre la media Ue); e nell'industria l'87,4% dei manager è uomo. Le manager italiane guadagnano il 14% in meno rispetto ai colleghi. Lo rivela uno studio di G&G Associated. ▶ pagina 14

Lo studio. Le donne guadagnano il 14% in meno - Promossa la flessibilità e il welfare

Si chiama parità di genere la nuova sfida dei manager

Federmanager: nell'industria l'87% dei dirigenti è uomo

Giorgio Pogliotti
ROMA

In Italia solo un manager su cinque è donna, contro una media europea di uno su tre. Va peggio nell'industria, settore trainante dell'economia italiana, dove l'87,4% dei manager è uomo. Peraltro, rispetto ai colleghi uomini le donne manager italiane guadagnano il 14% in meno.

Le posizioni apicali sono quelle in cui il gap retributivo e le differenze occupazionali sono più alte, secondo quanto emerge dalla ricerca di Federmanager su «L'altra dimensione del management: il valore aggiunto delle donne tra

LA SFIDA

Cuzzilla: «Le pari opportunità sono una questione di civiltà e un pre requisito per un'economia più solida e uno sviluppo sostenibile»

ripresa, famiglia e società», realizzato dall'istituto di ricerca G&G Associated, e presentato oggi nella città del Vaticano. Nel report annuale 2017 del World Economic Forum sulla parità di genere, l'Italia è scivolata all'82esimo posto sui 144 Paesi analizzati. Nell'indice specifico che analizza il differenziale di retribuzione va anche peggio: l'Italia oc-

cupa il 118esimo posto. Un uomo guadagna mediamente il 12,7% in più rispetto ad una pari-ruolo (30.676 euro di retribuzione annua lorda media per gli uomini, 27.228 per le donne).

Eppure, come sottolinea la ricerca, una società più equa è una società più ricca. Secondo i McKinsey Global Institute, se nel mondo le donne avessero pari ac-

cesso degli uomini nel lavoro e nella società, il Pil globale aumenterebbe del 26%, quello italiano del 15%. Per le manager qualche timido passo in avanti è stato fatto, se si considera che dal 2005 al 2014 le donne dirigenti in Italia sono aumentate dal 24% al 28%. Tutto ciò nonostante siano mancate politiche mirate di sostegno alla famiglia, e prevalga una cultura aziendale ancorata a stereotipi prettamente maschili. Merito anche di provvedimenti come la legge Golfo-Mosca sulle quote rosa: nei Cda delle grandi aziende italiane la presenza di donne è cresciuta dal 7,4% (2011) al 33,5% (2017), si sono avuti «effetti numerici rilevanti, che rischiano di restare cifre scritte su carta se non vengono seguite da politiche di empowerment». La legge 120/2011 perderà efficacia dopo il 2022, un arco temporale che nelle previsioni originarie dovrebbe consentire di avviare un grande cambiamento culturale nel mondo dell'impresa. Ma per

gli autori della ricerca è «una previsione piuttosto ottimistica se si considera, leggendo i dati in maniera più approfondita, che solo il 15% delle donne ha ruoli di executive all'interno dei Cda in cui sono presenti, mentre le donne presidenti sono appena il 7%».

Il superamento del divario di genere è una sfida che il management vuole cogliere, spiega il presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla: «Le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà - sostiene - ma sono anche un prerequisito per un'economia più solida e per uno sviluppo sostenibile. Abbiamo preso in carica questo tema insieme alla Santa Sede perché serve un cambiamento della cultura dominante, perché pregiudizi e stereotipi sono ancora il primo ostacolo alle

pari opportunità». Cuzzilla ricorda come, nell'ambito della ricerca, alla domanda sulla retribuzione per un direttore delle vendite, una responsabile delle risorse umane ha chiesto, prima di ri-

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



spondere, se il riferimento fosse ad un direttore uomo o donna.

Quanto agli interventi per risolvere il divario di genere auspicati dal panel di manager intervistati, sono soprattutto misure di flessibilità lavorativa (81% dei casi) e di welfare aziendale (citato nel 68%). In particolare, per il 96% il welfare aziendale è una risposta efficace (negli Usa è del 76%, in Germania al 74%). Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti).

L'indagine mette in luce un ritardo nell'adozione di codici di condotta, presenti nel 40% delle aziende statunitensi contro il 7% dell'Italia. Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere a necessità contingenti. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo in Italia dal 57% è ritenuto un fattore culturale, mentre negli Usa (28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale. Sugli effetti della presenza delle donne nelle aziende l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima e l'organizzazione. Solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, contro l'87% degli Usa e il 75% della Germania. Le manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'INDAGINE

115mila

Neo mamme in esubero

Dal 2011 al 2016 hanno abbandonato il posto di lavoro 115mila neo mamme, si tratta di una crescita del 55% nell'arco temporale di cinque anni.

1.021

Interviste a manager

La ricerca ha integrato 1.021 interviste via web a manager italiani, con 200 interviste a donne manager tedesche e statunitensi e 31 interviste telefoniche a donne manager italiane e non.

96%

Il welfare come risposta

Per il 96% degli intervistati italiani il welfare aziendale è una risposta efficace. Nel panel di manager Usa l'efficacia è del 76%, in Germania si attesta al 74%.

1° posto

Flessibilità dell'orario

La flessibilità dell'orario di lavoro è al primo posto tra le attese delle manager italiane in una scala da 1 a 10 ha 9,2. Segue lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto alla genitorialità (8,7 punti). Anche all'estero le donne manager hanno valutato positivamente le iniziative di welfare, mettendo al primo posto la flessibilità degli orari lavorativi.

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...

LINK: <http://ildubbio.news/ildubbio/2018/05/04/welfare-federmanager-1-manager-under-50-su-2-non-concilia-lavoro-con-famiglia/>

Lavoro Adnkronos 4 May 2018 16:20 CEST Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia Roma, 4 mag. - (Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, [...] Roma, 4 mag. - (Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a

supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Share

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: http://www.adnkronos.com/soldi/economia/2018/05/04/piu-lavoro-meno-tempo-famiglia-per-manager-italiani_eAveYABBIhpfSYAg39KjFJ.html



Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani ECONOMIA Tweet Condividi su WhatsApp (Fotogramma) Pubblicato il: 04/05/2018 16:34 Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta

per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".
Tweet Condividi su WhatsApp

Federmanager, un impegno per le donne che lavorano

LINK: <http://siciliainformazioni.com/redazione/813223/federmanager-un-impegno-per-le-donne-che-lavorano>

Federmanager, un impegno per le donne che lavorano Da Want create site? Find Free WordPress Themes and plugins. Roma, 7 mag. (Labitalia) Un convegno per promuovere le pari opportunità nel mercato del lavoro Did you find apk for android? You can find new Free Android Games and apps. Ascolta l'articolo Hai inserito un indirizzo email non corretto! Inserisci il tuo indirizzo email: Time limit is exhausted. Please reload the CAPTCHA. 7 - uno = 7 maggio 2018 Tag Cloud 7 maggio 2018 Utilizziamo i cookie per essere sicuri che tu possa avere la migliore esperienza sul nostro sito. Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina, cliccando su un link o proseguendo la navigazione in altra maniera, acconsenti all'uso dei cookie. Se vuoi saperne di più consulta la nostra cookie policy . Ok

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: http://www.adnkronos.com/soldi/economia/2018/05/04/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita_89EjtR2e3REkzt8m7vGGSL.html



Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" ECONOMIA Tweet Condividi su WhatsApp (Fotogramma) Pubblicato il: 04/05/2018 15:51 "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così,

invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". [Tweet](#) [Condividi su WhatsApp](#)

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale

LINK: http://www.adnkronos.com/soldi/economia/2018/05/04/per-delle-manager-italiane-lavoro-una-realizzazione-personale_wPIMj6BeJgK6sqPSIz7pCL.html



Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale ECONOMIA Tweet Condividi su WhatsApp (Fotolia) Pubblicato il: 04/05/2018 15:40 Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per nel 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96%

degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi". [Tweet](#) [Condividi su WhatsApp](#)

Difficile equilibrio lavoro-privato

LINK: http://www.ansa.it/sito/notizie/economia/pmi/2018/05/04/difficile-equilibrio-lavoro-privato_1bffff46-9bff-4d18-b452-d118fd322f4a.html



Scrivi alla redazione Archiviato in (ANSA) - ROMA, 04 MAG - La ricerca di un equilibrio tra i tempi della vita privata e quelli lavoro è un problema anche ai vertici, con quattro manager su dieci che denunciano problemi di conciliazione. Solo il 63% dei dirigenti italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, una quota che scende al 57% tra quelli più giovani, sotto i 50 anni, secondo un'indagine della **Federmanager** e dell'istituto di ricerca G and G Associated di Roma, presentata al convegno 'L'altra dimensione del management'. Lo studio ha coinvolto oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, in Italia e 200 donne manager in Usa e Germania. La situazione italiana appare più complessa di quella negli altri due Paesi: negli Stati Uniti la conciliazione riesce all'87% del campione e in Germania al 75%. E a pesare sembra essere soprattutto la mancanza di tempo per la famiglia. In particolare le donne manager italiane investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8 delle statunitensi e le 7 delle tedesche. Inoltre le politiche per favorire l'equilibrio risultano meno applicate in Italia che all'estero, a partire dalla flessibilità sul lavoro per arrivare a sistemi meritocratici e di trasparenza e a strumenti di conciliazione paritari, per gli uomini come per le donne. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione", commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla. "Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così - conclude - invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera".(ANSA).

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://corrieredisiena.corr.it/news/news-adn-kronos/423711/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese.html>

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" 04.05.2018 - 16:45 0 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale

LINK: <http://ildubbio.news/ildubbio/2018/05/04/per-il-75-delle-manager-italiane-il-lavoro-e-una-realizzazione-personale/>

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. [] Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9.2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne

intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi".

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <http://corrieredisiena.corr.it/news/news-adn-kronos/423691/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani.html>

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani 04.05.2018 - 16:45 0 Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa

propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione ...

LINK: <https://www.ildenaro.it/per-il-75-delle-manager-italiane-il-lavoro-e-una-realizzazione-personale/>



Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale Da tweet Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace.

Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi". **CONDIVIDI**

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita ...

LINK: <https://www.ilsannioquotidiano.it/2018/05/04/lavoro-cardoni-federmanager-ripartire-da-famiglia-per-crescita-paese/>

Telegram Roma, 4 mag. (Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://www.tribunapoliticaweb.it/adn-kronos/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita-90359.html>

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" 36 minuti fa Condividi su Facebook Tweet su Twitter Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". Fonte AdnKronos

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: http://www.affaritaliani.it/notiziario/"ripartire_dalla_famiglia_per_la_crescita_del_paese"-62704.html

4 maggio 2018- 16:38 "Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: http://www.affaritaliani.it/notiziario/piu_lavoro_e_meno_tempo_in_famiglia_per_i_manager_italiani-62700.html

4 maggio 2018- 16:36 Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione

del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale

LINK: http://www.affaritaliani.it/notiziario/per_il_75_delle_manager_italiane_il_lavoro_e_una_realizzazione_personale-62689.html

4 maggio 2018- 15:57 Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9.2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi".

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilit"

LINK: http://www.affaritaliani.it/notiziario/federmanager_"con_parti_sociali_per_introdurre_flessibilita"-62690.html

4 maggio 2018- 15:57 **Federmanager**: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale.

"Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni." L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <http://www.liberoquotidiano.it/news/economia/13335471/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani.html>

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani 4 Maggio 2018 0 Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa

propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Condividi le tue opinioni su Libero Quotidiano Testo

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://www.liberoquotidiano.it/news/economia/13335472/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese.html>

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" 4 Maggio 2018 0 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare". Condividi le tue opinioni su Libero Quotidiano Testa

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita Paese

LINK: <http://www.liberoquotidiano.it/news/lavoro/13335462/lavoro-cardoni-federmanager-ripartire-da-famiglia-per-crescita-paese.html>

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita Paese 4 Maggio 2018 0 Roma, 4 mag. (Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare". Condividi le tue opinioni su Libero Quotidiano Testò

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia

LINK: <http://www.liberoquotidiano.it/news/lavoro/13335436/welfare-federmanager-1-manager-under-50-su-2-non-concilia-lavoro-con-famiglia.html>

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia 4 Maggio 2018 0 Roma, 4 mag. - (Labilitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno

solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".
Condividi le tue opinioni su Libero Quotidiano Testo

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: <http://www.liberoquotidiano.it/news/lavoro/13335409/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita.html>

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità 4 Maggio 2018 0 Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale.

"Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". Condividi le tue opinioni su Libero Quotidiano Testo

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://notizie.tiscali.it/economia/articoli/federmanager-con-parti-sociali-introdurre-flessibilita-00001/>



Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" Tweet di Adnkronos Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così,

invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". 4 maggio 2018

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita Paese

LINK: <https://www.arezzoweb.it/2018/lavoro-cardoni-federmanager-ripartire-da-famiglia-per-crescita-paese-427097.html>

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita Paese Di Adnkronos - 4 maggio 2018 2 Facebook Twitter Google+ Pinterest WhatsApp Linkedin Roma, 4 mag. (Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: <https://www.arezoweb.it/2018/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita-427094.html>

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità Di Adnkronos - 4 maggio 2018 3 Facebook Twitter Google+ Pinterest WhatsApp Linkedin Roma, 4 mag. (Labilitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osservano ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager**

intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Piu' lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <http://www.padovanews.it/2018/05/04/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani/>



Piu' lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani Posted By: Redazione Web 4 maggio 2018
Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata piu' importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, e' piu' riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti e' l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero e' fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e societa' - , patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance e' innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro piu' di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro e' dedicato anche ad altre attivita' sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia e' un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse cosi', invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalita' che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, e' importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualita' e la quantita' del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenita' della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternita' non e' uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'e' la flessibilita' lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilita' lavorativa e' la prima esigenza, il nostro compito e' favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialita', copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che puo' essere la chiave

di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realta', poi, e' molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilita' lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realta", rilancia il presidente **Federmanager**. "Il punto non e' quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di societa' vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre citta' in smart cities! Il trasporto pubblico non e' forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie e' una grande opportunita' per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano piu' attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunita' per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunita' - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificita' e le peculiarita' della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunita' non e' affatto un obiettivo banale, anzi e' una necessita'. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorita' che una societa' moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parita' tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare". (Adnkronos)

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilita'

LINK: <http://www.padovanews.it/2018/05/04/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/>



Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilita' Posted By: Redazione Web 4 maggio 2018 Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilita' e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e societa', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- e' un impegno per noi globale affinche', attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la societa' si arricchiscano. L'altra dimensione del management e' infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi piu' inclusivi, piu' sostenibili, piu' equi costruiscono societa' in cui c'e' benessere e c'e' ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilita' in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunita' tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia piu' solida e per uno sviluppo piu' sostenibile. In questo momento in cui la politica italiana, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perche' condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunita'. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la societa'". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione e' sempre stato appannaggio degli uomini. Pero' e' vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% e' donna. C'e' quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perche' lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con piu' donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non e' una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilita' e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking e' una prerogativa femminile. Ma il punto non e' questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacita' di innovazione e di visione che un'azienda puo' sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: piu' cresce l'occupazione delle donne, piu' cresce il reddito, piu' aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilita' dell'orario di lavoro -avverte- e' al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. E' su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse cosi',

invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalita' che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "Federmanager continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, Federmanager intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. Federmanager continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "È in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie STEM, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". (Adnkronos)

Federmanager, per 75% manager italiane il lavoro e' realizzazione personale

LINK: <http://www.padovanews.it/2018/05/04/federmanager-per-75-manager-italiane-il-lavoro-e-realizzazione-personale/>



Federmanager, per 75% manager italiane il lavoro e' realizzazione personale Posted By: Redazione Web 4 maggio 2018 Roma, 4 mag. (Labilitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessita' contingenti. Per le donne, ancor piu' che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacita' personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessita', mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e societa'', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed e' arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparita' tra i due sessi in ambito lavorativo e' considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) e' considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalita' italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosita' e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacita' multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creativita' e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttivita' che per le donne italiane e' un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo e' solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per nel 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza piu' rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti e' l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente piu' basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia e' di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa e' di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo e' riservato ad

attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi". (Adnkronos)

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: http://www.sardegnaoggi.it/adnkronos/2018-05-04/b83958df1a86a5d96dde6e3a5d51e319/Ripartire_dalla_famiglia_per_la_crescita_del_Paese.html

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare". Ultimo aggiornamento: 04-05-2018 16:38

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: http://www.sardegnaoggi.it/adnkronos/2018-05-04/d6012996af7ad59d55e92af55c9d5879/Pi_lavoro_e_meno_tempo_in_famiglia_per_i_manager_italiani.h...

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani Roma, 4 mag. ? (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale ? suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro

Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano ? avverte Cuzzilla ? rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione ? ha concluso Cuzzilla? riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare". Ultimo aggiornamento: 04-05-2018 16:36

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: http://www.sardegnaoggi.it/adnkronos/2018-05-04/3b96b5c4a5d51eed6c7c2302c52473ce/Federmanager_Con_parti_sociali_per_introdurre_flessibilit.h...

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchisca. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Prejudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo

che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanger, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". Ultimo aggiornamento: 04-05-2018 15:57

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale

LINK: http://www.sardegnaoggi.it/adnkronos/2018-05-04/57290231f0a0e84b99a09c9388721021/Per_il_75_delle_manager_italiane_il_lavoro_una_realizzazio...

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9.2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi". Ultimo aggiornamento: 04-05-2018 15:57

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...

LINK: http://www.sassarinotizie.com/24ore-articolo-447931-welfare_federmanager_1_manager_under_50_su_2_non_concilia_lavoro_con_famiglia.aspx

Condividi | Roma, 4 mag. - (Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto

non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: http://www.sassarinotizie.com/24ore-articolo-447922-_ripartire_dalla_famiglia_per_la_crescita_del_paese_.aspx

Condividi | Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: http://www.sassarinotizie.com/24ore-articolo-447918-piu_lavoro_e_meno_tempo_in_famiglia_per_i_manager_italiani.aspx

Condividi | Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in

realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le disuguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: http://www.sassarinotizie.com/24ore-articolo-447905-federmanager__con_parti_sociali_per_introdurre_flessibilita_.aspx

Condividi | Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre

categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanger, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto - sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni." "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Federmanager, per 75% manager italiane il lavoro è realizzazione personale

LINK: http://www.sassarinotizie.com/24ore-articolo-447890-federmanager_per_75_manager_italiane_il_lavoro_e_realizzazione_personale.aspx

Condividi | Roma, 4 mag. (Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75%. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9.2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi".

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia

LINK: http://www.olbianotizie.com/24ore/articolo/440690-welfare_federmanager_1_manager_under_50_su_2_non_concilia_lavoro_con_famiglia



Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia 04/05/2018 16:20 AdnKronos @Adnkronos Roma, 4 mag. - (Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso

politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le disuguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale

LINK: http://www.olbianotizie.com/24ore/articolo/440672-per_il_75_delle_manager_italiane_il_lavoro_e_una_realizzazione_personale



Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale 04/05/2018 15:57 AdnKronos @Adnkronos Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75%. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96%

degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi".

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: http://www.olbianotizie.com/24ore/articolo/440663-cuzzilla_federmanager_con_parti_sociali_per_introdurre_flessibilita



Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità A livello contrattuale 04/05/2018 15:24 AdnKronos @Adnkronos Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così,

invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera".Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida".E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese".Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni."L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...

LINK: http://www.olbianotizie.it/24ore/articolo/440690-welfare_federmanager_1_manager_under_50_su_2_non_concilia_lavoro_con_famiglia

@Adnkronos Roma, 4 mag. - (Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto

non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare". Leggi anche

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: http://www.olbianotizie.it/24ore/articolo/440663-cuzzilla_federmanager_con_parti_sociali_per_introdurre_flessibilita

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità A livello contrattuale @Adnkronos Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale.

"Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni." "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". Leggi anche

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale

LINK: <http://siciliainformazioni.com/redazione/811006/per-il-75-delle-manager-italiane-il-lavoro-e-una-realizzazione-personale>



Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale. Da Want create site? Find Free WordPress Themes and plugins. Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta

efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi". Did you find apk for android? You can find new Free Android Games and apps. Ascolta l'articolo

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: <http://www.cataniaoggi.it/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/>

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità di Adnkronos - 4 maggio 2018 - 17:42
CONDIVIDI Facebook Twitter tweet Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osservano ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager**

intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanger, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia

LINK: <http://www.cataniaoggi.it/welfare-federmanager-1-manager-under-50-su-2-non-concilia-lavoro-con-famiglia/>

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia di Adnkronos - 4 maggio 2018 - 17:32 CONDIVIDI Facebook Twitter tweet Roma, 4 mag. ? (Labilitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno ?L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società?, patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale ? suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne

passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano ? avverte Cuzzilla ? rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione ? ha concluso Cuzzilla? riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita Paese

LINK: <http://www.cataniaoggi.it/lavoro-cardoni-federmanager-ripartire-da-famiglia-per-crescita-paese/>

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita Paese di Adnkronos - 4 maggio 2018 - 17:32 CONDIVIDI Facebook Twitter tweet Roma, 4 mag. (Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://www.cataniaoggi.it/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese/>

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" di Adnkronos - 4 maggio 2018 - 16:52 CONDIVIDI Facebook Twitter tweet Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://www.cataniaoggi.it/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilit-2/>

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" di Adnkronos - 4 maggio 2018 - 15:52
CONDIVIDI Facebook Twitter tweet Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osservano ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager**

intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanger, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://corriere dellumbria.corr.it/news/news-adn-kronos/423617/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita.html>

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" 04.05.2018 - 16:15 0 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale.

"Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale

LINK: <http://corrieredellumbria.corr.it/news/news-adn-kronos/423612/per-il-75-delle-manager-italiane-il-lavoro-e-una-realizzazione-personale.html>

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale 04.05.2018 - 16:15 0 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9.2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi".

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://corriedellumbria.corr.it/news/news-adn-kronos/423708/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese.html>

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" 04.05.2018 - 16:45 0 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne - conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <http://corrieredellumbria.corr.it/news/news-adn-kronos/423688/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani.html>

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani 04.05.2018 - 16:45 0 Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa

propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://corrieredireti.corr.it/news/news-adn-kronos/423710/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese.html>

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" 04.05.2018 - 16:45 0 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne - conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <http://corrieredireti.corr.it/news/news-adn-kronos/423690/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani.html>

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani 04.05.2018 - 16:45 0 Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa

propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <http://corrierediviterbo.corr.it/news/news-adn-kronos/423692/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani.html>

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani 04.05.2018 - 16:45 0 Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa

propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://corrierediviterbo.corr.it/news/news-adn-kronos/423621/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita.html>

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" 04.05.2018 - 16:15 0 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchisca. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale.

"Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://www.calcioweb.eu/2018/05/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese/10206369/>



Invia foto, video e segnalazioni a redazione@calcioweb.eu segui CALCIOWEB Di Adnkronos 16:38 04.05.18 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia ...

LINK: <http://www.giornalepartiteiva.it/adn-kronos/welfare-federmanager-1-manager-under-50-su-2-non-concilia-lavoro-con-famiglia-8643.html>

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia 15 ore fa Tweet su Twitter Roma, 4 mag. - (Labilitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75.

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita ...

LINK: <http://www.giornalepartiteiva.it/adn-kronos/lavoro-cardoni-federmanager-ripartire-da-famiglia-per-crescita-paese-8644.html>

Lavoro: Cardoni (**Federmanager**), ripartire da famiglia per crescita Paese 15 ore fa Tweet su Twitter Roma, 4 mag. (Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma.

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://www.sportfair.it/2018/05/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese/735440/>



Video "Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne - conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare". 16:38 | 04/05/18 | di Adnkronos

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione ...

LINK: <http://www.sportfair.it/2018/05/per-il-75-delle-manager-italiane-il-lavoro-e-una-realizzazione-personale/735407/>



Video Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per il 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96% degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace.

Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi". 15:57 | 04/05/18 | di Adnkronos

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://www.sportfair.it/2018/05/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/735406/>



Video **Federmanager**: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di

natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "Federmanager continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, Federmanager intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. Federmanager continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. è quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". 15:57 | 04/05/18 | di Adnkronos

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: <http://www.giornalepartiteiva.it/adn-kronos/lavoro/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita-8641.html>

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità A livello contrattuale Tweet su Twitter Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza".

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità ...

LINK: <https://www.ildenaro.it/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/>



tweet Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di

trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "Federmanager continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, Federmanager intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. Federmanager continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". CONDIVIDI

Si chiama parità di genere la nuova sfida dei manager

LINK: <http://www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com/art/contratti-lavoro/2018-05-03/si-chiama-parita-genere--nuova-sfida--manager-204529.php?uuid=AE...>

Quotidiano del
Lavoro

Si chiama parità di genere la nuova sfida dei manager di Giorgio Pogliotti ROMA In Italia solo un manager su cinque è donna, contro una media europea di uno su tre. Va peggio nell'industria, settore trainante dell'economia italiana, dove l'87,4% dei manager è uomo. Peraltro, rispetto ai colleghi uomini, le donne manager italiane guadagnano il 14% in meno. Le posizioni apicali sono quelle in cui il gap retributivo e le differenze occupazionali sono più alte, secondo quanto emerge dalla ricerca di **Federmanager** su «L'altra dimensione del management, il valore aggiunto delle ... Il Quotidiano del Lavoro è il nuovo strumento di informazione e formazione dedicato ai professionisti del lavoro. Sei un nuovo cliente?

"RIPARTIRE DALLA FAMIGLIA PER LA CRESCITA DEL PAESE"

LINK: <http://www.ilroma.net/content/ripartire-dalla-famiglia-la-crescita-del-paese>

sport "RIPARTIRE DALLA FAMIGLIA PER LA CRESCITA DEL PAESE" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".
Data Notizia:

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <https://www.lavocedinovara.com/adnkronos/news/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese/>



"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" 4 maggio 2018 Condividi: Fai clic qui per condividere su Twitter (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Facebook (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su LinkedIn (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su Google+ (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Telegram (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su WhatsApp (Si apre in una nuova finestra) Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare". Navigazione articoli
Articolo precedente Alstom: treno a celle a combustibile idrogeno vince GreenTec Mobility Award 18
(2)Articolo precedente Articolo successivo Consulenti del Lavoro, estranei a vicende Reggio Emilia
Mantova FoggiaArticolo successivo

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <https://www.lavocedinovara.com/adnkronos/news/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani/>



Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani 4 maggio 2018 Condividi: Fai clic qui per condividere su Twitter (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Facebook (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su LinkedIn (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su Google+ (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Telegram (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su WhatsApp (Si apre in una nuova finestra) Roma, 4 mag. - (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti

operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale - suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano - avverte Cuzzilla - rischiamo di aumentare sia le diseguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione - ha concluso Cuzzilla- riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare". Navigazione articoli [Articolo precedente Lavoro: Cardoni \(Federmanager\), ripartire da famiglia per crescita Paese](#)[Articolo successivo Corruzione: Sicindustria, strumenti contrasto ci sono ma restano sulla carta](#)[Articolo successivo](#)

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <https://www.lavocedinovara.com/adnkronos/news/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/>



Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" 4 maggio 2018 Condividi: Fai clic qui per condividere su Twitter (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Facebook (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su LinkedIn (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su Google+ (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Telegram (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su WhatsApp (Si apre in una nuova finestra) Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Prejudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il

reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie STEM, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

[Navigazione articoli](#) [Articolo precedente](#) [Mario Giordano lascia il Tg4](#) [Articolo precedente](#) [Articolo successivo](#) [Governo: Di Maio, M5S sbroccato? Renzi ha preso batosta](#) [Articolo successivo](#)

Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità

LINK: <https://www.lavocedinovara.com/adnkronos/lavoro/cuzzilla-federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/>



Cuzzilla (**Federmanager**), con parti sociali per introdurre flessibilità 4 maggio 2018 Condividi: Fai clic qui per condividere su Twitter (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Facebook (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su LinkedIn (Si apre in una nuova finestra) Fai clic qui per condividere su Google+ (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su Telegram (Si apre in una nuova finestra) Fai clic per condividere su WhatsApp (Si apre in una nuova finestra) A livello contrattuale Roma, 4 mag. (Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il

reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie STEM, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

[Navigazione articoli](#) [Articolo precedente Tumori: Usa, rimosso cancro ovarico grande come un uomo adulto](#) [Articolo precedente](#) [Articolo successivo Governo: Parrini, M5S estremista per colpa Pd? Franceschini sbaglia](#) [Articolo successivo](#)

"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese"

LINK: <http://www.meteoweb.eu/2018/05/ripartire-dalla-famiglia-per-la-crescita-del-paese/1088813/>



"Ripartire dalla famiglia per la crescita del Paese" A cura di AdnKronos 4 maggio 2018 - 16:38 Roma, 4 mag. (AdnKronos/Labitalia) - "Per la crescita del Paese bisogna ripartire dalla famiglia". A dirlo oggi Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**, in occasione del convegno 'L'altra dimensione del management. Il lavoro aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso a Roma. "Promuovere la figura della donna -spiega- nel mercato del lavoro e, quindi, della famiglia è la sfida vera in cui crediamo e che lanciamo oggi. Le donne hanno un valore aggiunto che però viene utilizzato solo in minima parte. E' un gap che dobbiamo colmare visto che il loro apporto è fondamentale nell'impresa, nelle soluzioni che possono suggerire". "Le donne -conclude- favoriscono infatti una cultura d'impresa attenta alle esigenze di welfare".
A cura di AdnKronos

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia

LINK: https://napoli.virgilio.it/notizielocali/welfare_federmanager_1_manager_under_50_su_2_non_concilia_lavoro_con_famiglia-55301914.html

Welfare: **Federmanager**, 1 manager under 50 su 2 non concilia lavoro con famiglia Roma, 4 mag. , Labitalia, Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale ,...

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani.

LINK: <http://www.sestonotizie.it/extra/adn-kronos/leggi/art-id/443825?googlebot=nocrawl>



Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani Roma, 4 mag. ? (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75.

La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società", patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede.

A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione.

"Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera".

"A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro".

Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%.

"Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della

famiglia. Il welfare aziendale ? suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%.

"Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano ? avverte Cuzzilla ? rischiamo di aumentare sia le disuguaglianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli".

Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia).

"Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro".

Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione ? ha concluso Cuzzilla? riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare".

Autore: Adnkronos

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://www.sestonotizie.it/extra/adn-kronos/leggi/art-id/443807?googlebot=nocrawl>



Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza".

"Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante".

"Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società".

"In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate".

"Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi".

Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli".

"La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera".

Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida".

E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie STEM, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni.

"L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Autore: Adnkronos

FEDERMANAGER: "CON PARTI SOCIALI PER INTRODURRE FLESSIBILITÀ"..

LINK: <http://www.sestonotizie.it/extra/adn-kronos/leggi/art-id/443805?googlebot=nocrawl>

FEDERMANAGER: "CON PARTI SOCIALI PER INTRODURRE FLESSIBILITÀ" Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza".

"Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante".

"Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società".

"In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate".

"Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi".

Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli".

"La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera".

Pertanto, "Federmanager" continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida".

E oltre al welfare aziendale, "Federmanager" intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. "Federmanager" continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanger, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. È quindi indispensabile che, a partire dalle materie STEM, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni.

"L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie".

Autore: Adnkronos

Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani

LINK: <http://www.strettoweb.com/2018/05/piu-lavoro-e-meno-tempo-in-famiglia-per-i-manager-italiani/697805/>



Più lavoro e meno tempo in famiglia per i manager italiani 4 maggio 2018 16:36 | Adnkronos 4 maggio 2018 16:36 Roma, 4 mag. ' (Adnkronos/Labitalia) - Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale (con un punteggio su una scala 1-10, 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro). L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da **Federmanager** su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società', patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede. A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche. Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli Usa gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione. "Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale -commenta il presidente **Federmanager**, Stefano Cuzzilla-. Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". "A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio -afferma Gabriella Gambino, sottosegretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita-. La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro". Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione. A seguire, il welfare aziendale a supporto delle donne e gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi (68% delle preferenze espresse). Infine, l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza, rilevante per il 61%. "Se per le donne manager la flessibilità lavorativa è la prima esigenza, il nostro compito è favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende che, a partire dai piani di welfare, diano risposta anche in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia. Il welfare aziendale ' suggerisce Cuzzilla -, va incentivato anche attraverso politiche pubbliche che ne alleggeriscano il carico per le aziende: sono convinto che può essere la chiave di volta

per abbattere il diverso trattamento tra generi che ostacola l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro". La realtà, poi, è molto meno generosa rispetto alle attese dei manager italiani. L'indagine **Federmanager** indaga la differenza tra il grado di conoscenza delle politiche di intervento e la loro concreta attuazione in azienda: la flessibilità lavorativa, dall'81% di attesa precedentemente citato, viene attuata solo nel 52% dei casi; il welfare aziendale a supporto delle donne precipita dal 68% di attesa al 23% di attuazione; gli interventi di conciliazione uguali per uomini e donne passano dal 68% al 26; infine, i sistemi di meritocrazia e trasparenza trovano terreno solo nel 34% dei casi, contro un'attesa del 61%. "Anche in questo campo si conferma la scarsa propensione del nostro Paese a trasformare le buone intenzioni in realtà», rilancia il presidente **Federmanager**. «Il punto non è quanti asili nido siano a disposizione, semmai quale tipo di società vogliamo promuovere. Pensiamo in termini innovativi: noi dobbiamo trasformare le nostre città in smart cities! Il trasporto pubblico non è forse un elemento chiave per sostenere la famiglia? Se oggi sbagliamo a progettare lo spazio urbano ' avverte Cuzzilla ' rischiamo di aumentare sia le disegualianze sia gli stereotipi che colpiscono le donne e le madri che lavorano. Invece, l'utilizzo delle tecnologie è una grande opportunità per conquistare una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui si abita e si crescono i figli". Tutte le politiche di intervento prese in considerazione dall'indagine **Federmanager** risultano più attuate in Usa e Germania. Ad esempio, si riconosce la presenza di un sistema educativo con pari opportunità per ragazze e ragazzi (citato nel 40% dei casi dalle donne Usa, nel 39 dalle donne tedesche, e solo nel 5% dalle italiane). Sono presenti sistemi di misurazione dei risultati che riconoscono gli effetti positivi connessi alla presenza di leadership femminili (35% Usa, 31% Germania, 4% Italia) o, ancora, misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere (rispettivamente 47%, 32% contro il 21% dell'Italia). "Le pari opportunità - continua Gabriella Gambino - hanno bisogno, tuttavia, di radicarsi in un'alleanza uomo-donna, che sia capace di rispettare le specificità e le peculiarità della differenza. E' una strada inesplorata in termini concreti, che si potrebbe tradurre in un autentico rispetto della donna nel mondo del lavoro". Per il presidente dei manager "riorientare il sistema scolastico in termini di pari opportunità non è affatto un obiettivo banale, anzi è una necessità. Bisogna che le ragazze siano inserite al pari dei ragazzi nei processi formativi dove si acquisiscono le competenze che daranno lavoro. Oltre alla formazione ci sono alcune priorità che una società moderna deve considerare: inclusione finanziaria e digitale delle donne, rafforzamento delle tutele legali a garanzia di parità tra i generi, e un diverso atteggiamento nei confronti del lavoro non retribuito, il cui carico va redistribuito tra i sessi. Se lavoriamo in questa direzione ' ha concluso Cuzzilla' riusciremo non solo a fare dell'Italia un Paese civile, ma anche un Paese competitivo, che cresce grazie al contributo di valore che le donne sanno generare". I servizi inclusi e tutti i vantaggi del Noleggio a lungo termine I VIDEO DI OGGI

Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità"

LINK: <http://www.strettoweb.com/2018/05/federmanager-con-parti-sociali-per-introdurre-flessibilita/697774/>



Federmanager: "Con parti sociali per introdurre flessibilità" 4 maggio 2018 15:57 | Adnkronos 4 maggio 2018 15:57 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - "**Federmanager** intende lavorare insieme alle altre parti sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione". A dirlo Stefano Cuzzilla, presidente **Federmanager**, intervenendo oggi a Roma al convegno 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', in corso al Centro Congressi Augustinianum. "Quello che lanciamo oggi -sostiene- è un impegno per noi globale affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e la società si arricchiscano. L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del paese in cui vogliamo vivere: Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è benessere e c'è ricchezza". "Noi che, in quanto manager, abbiamo la responsabilità in azienda -sottolinea Cuzzilla- non abbandoniamo questo obiettivo generale: le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile. In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede perché condividiamo l'esigenza forte di cambiare la cultura dominante". "Pregiudizi e stereotipi -osserva- sono ancora il primo ostacolo alle pari opportunità. Il mondo del management deve compiere passi avanti significativi, innanzitutto al proprio interno. E' una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi speriamo a tutta la società". "In **Federmanager** -ricorda il presidente, Stefano Cuzzilla- le donne manager sono meno del 13% del totale. E' vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini. Però è vero anche che non va molto meglio negli altri segmenti. Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi e questo succede un po' ovunque. Dal 2005 al 2014 le donne dirigenti sono aumentate dal 24 al 28%, anche grazie a leggi come la Golfo-Mosca. Ma solo il 15% delle donne presenti nei cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei cda, dove solo il 7% è donna. C'è quindi anche un tema di livello di management raggiunto, che vede le donne penalizzate". "Noi crediamo, perché lo vediamo dal nostro osservatorio, che -fa notare- le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi. Con più donne al vertice si possono gestire meglio alcune trasformazioni che stanno rivoluzionando i mercati globali: la crescita del potere di acquisto delle donne, ad esempio, ma anche l'impatto di internet sui modelli di business o, ancora, il cambio di ruoli e di atteggiamento degli uomini verso la vita familiare, il lavoro e i consumi". Per Cuzzilla "non è una questione solo di soft skills. Certamente le donne hanno abilità e competenze trasversali diverse e complementari a quelle degli uomini. Certamente il multitasking è una prerogativa femminile. Ma il punto non è questo. L'inserimento di donne nei posti decisionali incide sulla capacità di innovazione e di visione che un'azienda può sviluppare. Non sono certo io il primo a dirlo: più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli". "La flessibilità dell'orario di lavoro -avverte- è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: noi manager dobbiamo produrre risultati. È su questo che dobbiamo essere misurati, non certo sul numero di ore trascorse in azienda. Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra federazione. Forse così,

invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera". Pertanto, "**Federmanager** continuerà a lavorare sui territori per la diffusione in azienda degli strumenti di welfare. Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi che sono essenziali per chi lavora. Il cammino fatto finora dalla sanità integrativa, sempre più diffusa nelle nostre imprese, dimostra che esiste una domanda ed esiste già una risposta valida". E oltre al welfare aziendale, **Federmanager** intende appunto lavorare con le parti sociali a livello di contrattazione nazionale. "Speriamo che -continua Cuzzilla- quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e, perché no, siamo disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi. **Federmanager** continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica. Come corpo intermedio ci rendiamo conto che il nostro ruolo non è più confinato nella rappresentanza di interessi della categoria, bensì è un ruolo di promozione del cambiamento a vantaggio del sistema Paese". Per il presidente di Federmanager, inoltre, bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione. "E' in atto -sottolinea Cuzzilla- una vera e propria rivoluzione industriale: le nuove tecnologie stanno modificando rapidamente i modelli di business. è quindi indispensabile che, a partire dalle materie stem, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni. "L'utilizzo delle tecnologie -assicura- può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa dei luoghi in cui abitiamo e cresciamo i nostri figli. Anche in tema di parità tra uomini e donne, cerchiamo di pensare in modo innovativo. E di fare scelte che, anche grazie a un uso intelligente del digitale, abbiano un impatto positivo sulle famiglie". I servizi inclusi e tutti i vantaggi del Noleggio a lungo termine I VIDEO DI OGGI

Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione ...

LINK: <http://www.strettoweb.com/2018/05/per-il-75-delle-manager-italiane-il-lavoro-e-una-realizzazione-personale/697775/>



Per il 75% delle manager italiane il lavoro è una realizzazione personale 4 maggio 2018 15:57 | Adnkronos
4 maggio 2018 15:57 Roma, 4 mag. (Adnkronos/Labitalia) - Per il 75% delle manager italiane, il lavoro rappresenta innanzitutto una realizzazione personale, oltre a rispondere ovviamente a necessità contingenti. Per le donne, ancor più che per gli uomini, costituisce anche un 'banco di prova' delle capacità personali. Negli Usa, per il 75% degli intervistati, il lavoro rappresenta una necessità, mentre per il 65% dei tedeschi una sicurezza economica. E' quanto emerge dalla ricerca internazionale 'L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società', effettuata dall'istituto di ricerca G&G Associated su iniziativa di **Federmanager** nei mesi gennaio-marzo 2018 e presentata oggi a Roma al Centro Congressi Agostinianum. L'indagine ha coinvolto oltre 1.000 manager italiani e stranieri ed è arricchita da un focus di comparazione Italia-Germania-Usa. Il problema della disparità tra i due sessi in ambito lavorativo è considerato in maniera diversa dalle donne manager: in Italia il 57% ritiene sia un fattore culturale; negli Usa (per il 28%) e in Germania (per il 27%) è considerato un problema sociale e, limitatamente a quest'ultimo Paese si aggiunge una componente economica (21%). Un dato che desta preoccupazione riguarda il tasso di natalità italiano, 1,34 figli per donna, fermo ben al di sotto della quota di sostituzione di 2,1 figli per donna. Le donne in posizioni apicali sottolineano le proprie soft skills: per il 98% delle italiane emerge la determinazione e la tenacia, a seguire intuito, laboriosità e precisione. Il 94% delle manager statunitensi cita le capacità multitasking, mentre l'80% delle tedesche sceglie creatività e innovazione. Gli effetti della presenza delle donne nelle aziende per cui lavorano sono molteplici: l'85% dei manager italiani ritiene che a beneficiarne sia l'immagine aziendale, il 77% il clima aziendale e l'organizzazione. Negli Usa, gli effetti positivi riguardano il clima aziendale (93%) e il raggiungimento degli obiettivi (91%), mentre in Germania il clima (82%) e l'immagine aziendale (77%). Si nota anche come gli uomini non diano la stessa importanza delle donne nella valutazione degli effetti positivi della presenza femminile in azienda: ad esempio, la valorizzazione delle risorse umane, importante per il 95% delle manager italiane, ottiene un punteggio di 68 da parte dei manager uomini. O, ancora, l'aumento di produttività che per le donne italiane è un effetto legato alle leadership femminili nel 94% dei casi, per gli uomini lo è solo nel 65. Infine, le donne manager dicono di contribuire ai processi di innovazione in azienda per l'84%, i loro colleghi uomini lo riconoscono solo per nel 52% dei casi. In materia di armonizzazione famiglia-lavoro l'indagine mette in risalto il ruolo svolto sia dalle istituzioni, anche europee, sia dalle aziende, come soggetti responsabili del processo. Per i manager intervistati la famiglia assume un'importanza più rilevante rispetto al lavoro (punteggio di 9.4 contro 8.1 su una scala da 1 a 10). In media, solo il 63% delle donne manager italiane riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75. Le donne manager italiane dedicano 9 ore al giorno al lavoro, mentre negli altri Paesi esaminati si registra un numero medio di ore sensibilmente più basso (negli Usa 8,2 ore e in Germania 7,1 ore). Corrispondentemente, il tempo dedicato alla famiglia in Italia è di 3,7 ore in media al giorno, negli Usa è di circa 4 ore, in Germania invece circa 3,2 ore dato che altro tempo è riservato ad attività diverse, a carattere sociale e di svago. Per il 96%

degli intervistati italiani, il welfare aziendale è una risposta efficace. Negli altri due Paesi campione, lo stesso dato risulta ugualmente elevato, anche se in maniera diversa rispetto all'Italia: l'efficacia negli Usa è del 76%, mentre in Germania si attesta al 74%. Su una scala da 1 a 10 le donne manager hanno valutato positivamente: gli orari di lavoro flessibili (9,2 punti), lo smart working (8,9 punti), l'assistenza parentale (8,8 punti), il supporto della genitorialità (8,7 punti). Anche le donne intervistate all'estero, hanno valutato positivamente tutte le possibili iniziative di welfare sottoposte, con al primo posto "la flessibilità degli orari lavorativi". I servizi inclusi e tutti i vantaggi del Noleggio a lungo termine I VIDEO DI OGGI