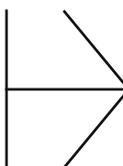


DONNE

Equità e inclusione generano ricchezza umana ed economica

Monopolio maschile ai vertici delle imprese italiane: solo il 2% nella posizione di amministratrice delegata. Ma esistono aziende pioniere nella distribuzione di genere. In Fine Foods presenza femminile nel management al 47%.



Michele Dal Lago

■ Secondo il recente Rapporto Consob sulla Corporate Governance, nel 2023, nei cda delle società italiane, le donne che occupano la posizione di amministratrice delegata sono il 2%. Un dato che colpisce, ma purtroppo non è che uno dei molti indicatori che segnalano l'arretratezza italiana, a livello europeo, nel contrastare la penalizzazione di genere nel mercato del lavoro e all'interno delle gerarchie aziendali.

L'Italia continua a essere maglia nera sulla condizione femminile da molti punti di vista. Si registra una spiccata segregazione orizzontale, vale a dire quel complesso fenomeno sociale che individua una concentrazione dell'occupazione femminile in pochi settori e rami di attività economica e in un limitato numero di mestieri e professioni. Come spiega l'economista italiana Annamaria

Simonazzi, «le donne che scelgono di lavorare avrebbero facoltà di accedere a qualunque professione, almeno in linea teorica; in pratica, però, ciò non accade, e le loro scelte risultano confinate in un ambito molto più limitato».

Doppia segregazione

«Le donne – continua – non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura: insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, dietiste. Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione, scarse prospettive di carriera, ma sono più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari, vicini al luogo di residenza, con orari flessibili, con incari-

chi di routine che non richiedono trasferimenti e straordinari». A cui si aggiunge la segregazione verticale: nel mondo del lavoro italiano più si sale di grado, più diminuisce la componente femminile, fino quasi a scomparire nelle posizioni apicali. Il dato riportato in esergo – 2% di amministratrici delegate – descrive un sostanziale monopolio maschile ai vertici delle imprese italiane.

Le ragioni di questa situazione sono varie e articolate e riguardano la struttura complessiva della società italiana, non certo la sola cultura d'impresa, che ne è un riflesso. Il contrasto alla penalizzazione di genere impegna tutte le istituzioni e tutti i soggetti sociali. Chiede di intervenire, innanzitutto, sul welfare, sulla cultura diffusa, sulle norme relative alla governance, sulla comunicazione mediatica.

Tuttavia spesso ci dimentichiamo di due aspetti importanti: 1) arretratezza o meno, la crescita progressiva della partecipazione delle donne



alla gestione del potere politico ed economico è un processo irreversibile che si affermerà sempre di più negli anni a venire; 2) i dati statistici si riferiscono alla media nazionale, quindi non sono in grado di raccontare le molte differenze che si incontrano nel mon-

■ **In Italia concentrazione dell'occupazione femminile in pochi settori e in un limitato numero di attività**

■ **E più si sale di grado, più diminuisce. Il contrasto alla penalizzazione impegna istituzioni e soggetti sociali**

■ **La crescita progressiva delle donne nella gestione politica ed economica è un processo irreversibile**



DONNE MANAGER
Nelle società italiane le donne che occupano la posizione di amministratrice delegata sono il 2%

do delle imprese. Infatti, seppure in numero ancora limitato, esistono esempi molto virtuosi che possono farci intravedere un futuro diverso.

Esistono aziende che hanno compreso prima di altre l'importanza di intervenire sulla distribuzione di genere all'interno delle proprie risorse umane, contrastando attivamente la segregazione orizzontale e verticale al proprio interno. Queste realtà non hanno aspettato che sopraggiungessero dei vincoli normativi a imporre delle quote nei consigli di amministrazione, per poi doversi ristrutturare frettolosamente e solo perché costrette. Hanno agito in anticipo, consapevoli dell'irreversibilità del progresso sociale, da un lato, e della ricchezza non solo economica ma anche umana che matura

nei contesti caratterizzati da equità, diversità e inclusione.

L'azienda Fine Foods con sede a Zingonia, ad esempio, che opera nel settore farmaceutico, nutraceutico e cosmetico, ha raggiunto una quota del 43% di presenza femminile nel Consiglio di Amministra-

■ **Le imprese che hanno agito in anticipo sono consapevoli dell'irreversibilità del progresso sociale**

■ **Nell'azienda con sede a Zingonia una quota più alta di quella richiesta dalle norme recenti**

■ **La parità di genere è considerata una scelta strategica non solo per il mercato ma per la società**

zione e del 47% nel management. Quote che certamente riflettono l'attenzione profonda alla tematica della Società, che ha perseguito la scelta della parità di genere non perché obbligata, ma per precisa volontà.

Introdurre l'obbligatorietà della presenza femminile è un intervento transitorio necessario per promuovere il cambiamento, ma insufficiente per realizzarlo compiutamente. Il cambiamento vero si verifica quando l'obbligatorietà diviene superflua, perché superata dalla volontà delle imprese di far decollare la parità di genere, considerata elemento strategico non tanto «per stare sul mercato» (anche se gli studi confermano che le aziende con una presenza maggiore di donne nelle posizioni apicali funzionano

meglio), bensì per «stare nella società». Le imprese che si sganciano dalle trasformazioni sociali, conservando al proprio interno modelli organizzativi anacronistici e impermeabili a ciò che accade al di fuori, sono destinate a isolarsi e sconnettersi sempre più dal mondo esterno. In questo modo si condannano a un lento ma inesorabile declino. Perché il cambiamento di cui stiamo parlando non è solo irreversibile, ma anche in fase di accelerazione e attraverso tutto lo spettro della vita sociale.

Nei prossimi anni saranno dunque le imprese come Fine Foods – quelle che già da tempo accompagnano e promuovono questi avanzamenti sociali, etici e civili – le prime a raccoglierne i frutti.