

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 occupa 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 il 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 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

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.

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 rispondere, 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.