

## FEMMINILE PRESENTE

# DONNE E LAVORO, PERCHÉ QUESTO CONNUBIO CONVIENE AL NOSTRO 'SISTEMA' ECONOMICO

a cura di  
 Francesca Fradelloni  
 Winning Women Institute



**S**tudiare tanto, per poi rimanere a casa. In altre parole, le donne italiane sono le più cariche di titoli di studio, le più digitalizzate. Sono spesso titolari di piccole imprese in proprio, fondatrici di micro start up, e via dicendo. Eppure stanno ai margini del mondo del lavoro, faticano a veder riconosciuto un adeguato ruolo e recepiscono stipendi molto più bassi dei loro colleghi maschi. Un paradosso, dunque. Soprattutto se da più parti viene dichiarato che se in azienda ci sono le donne il business è vincente e l'azienda ne trae giovamento. In sostanza, ogni impresa che discrimina le donne si impoverisce in termini di genio, creatività e capacità di fatica. Ogni impresa che rinuncia alle donne ha anche la grave colpa di indebolire il sistema previdenziale. Infatti, secondo la relazione dell'ultimo **Rapporto annuale dell'Inps**: più italiane al lavoro, più numerosi sono i contributi versati nelle casse dell'Istituto. Non solo: più le donne guadagnano e più fanno figli. Più figli, più lavoratori che versano contributi. Un circolo virtuoso. E anche se l'Istat ha sottolineato che il tasso di occupazione delle donne (15-64 anni) mai ha raggiunto valori più alti, dall'avvio delle serie storiche (1977). D'altro canto, i **dati Eurostat** ci dicono che l'Italia è agli ultimi posti nel confronto europeo, solo la Grecia fa peggio. Difficile dunque esultare e lunga la strada ancora da fare. Lo dimostrano anche i risultati dell'ultimo **Global Gender Gap Report 2017** redatto dal World Economic Forum: il divario tra uomini e donne nel nostro Paese ha fatto piombare l'Italia all'82esimo posto nella classifica su 144 Paesi. Siamo dietro alla Grecia. Il calo in un anno è stato di ben 22 posizioni. Eppure di una gender balance tutti ne gioveremmo. Più equilibrio tra uomini e donne, più profitti in azienda, dicevamo. A confermarlo studi e ricerche. Secondo **l'indagine del Gruppo Sodexo**, il giusto bilanciamento tra i sessi nelle aziende apporta numerosi e concreti vantaggi. La presenza femminile nei team influenza positivamente l'andamento delle company creando benessere e potenziando il

business. Infatti, per avere prestazioni ottimali, la proporzione perfetta nei team si aggira tra il 40% e il 60%. E nel 2016 il tasso di partecipazione dei dipendenti, o 'employee engagement', ha registrato un +12% nelle società dove c'è gender balance rispetto a quelle dove non sono bilanciati. Non da meno le stime della Banca d'Italia che raccontano come un aumento del tasso di partecipazione femminile al 60% comporterebbe, quasi 'meccanicamente' un aumento del Pil fino al 7%. Inoltre gli **analisti di McKinsey** dicono come la parità di genere può valere il 26% del Pil mondiale, pari a 12 trilioni di dollari di ricchezza globale in più entro il 2025. Il tutto confermato dal FMI. Il Fondo analizzando più di due milioni di società in 34 Paesi d'Europa ha rilevato che l'aumento del numero di donne ai vertici delle società e nei Cda è associato ad una migliore performance finanziaria. Il che permetterebbe alle imprese di fare più investimenti a livello aziendale e nella produttività. L'uguaglianza fra uomo e donna, con la parità fra donna e uomo, "rafforza la crescita e promuove la stabilità economica degli Stati. Ma soprattutto spinge gli utili delle aziende e sostiene una maggiore stabilità nel settore bancario". Non sono state parole vane, ma scritte nel 'working paper' del Fmi durante il G7 del Canada.

Ma qual è l'opinione di chi l'azienda la vive? **Filippo Manucci**, ceo di **Ales Groupe Italia**, che comprende i marchi **Lierac**, **Phyto** e **Jowaè**, ammette che "la mia vita lavorativa ruota totalmente attorno al mondo femminile". Non solo perché i tre marchi si rivolgono al pubblico delle donne. "Ma anche perché da noi in azienda la componente femminile, come spesso succede nel settore della bellezza, è altissima. E questo mi dà modo ogni

giorno di constatare le qualità di cui le donne danno prova", ricorda Manucci, membro anche del Comitato Scientifico di **Winning Women Institute**, ideatore del 'bollino rosa' per le aziende. "Oltre alla ben nota e spesso citata abilità nel destreggiarsi contemporaneamente su più fronti. E alle doti di comunicazione e ascolto, che sono essenziali per un efficace lavoro di squadra, per me le donne sono dotate di grande intraprendenza e creatività. Doti, che, se valorizzate appieno, sono una risorsa impagabile, uno stimolo alla dinamicità e all'innovazione. Non per niente anche come azienda sono queste le principali caratteristiche del modello femminile che ci rappresenta e che siamo orgogliosi di proporre", conclude il manager. **Micaela Di Giusto**, Executive HR manager, che con **Cameo** ha intrapreso il percorso di Certificazione di pari opportunità di Winning crede molto nella necessità di comunicare alle altre aziende l'importanza della parità di genere. Per la Di Giusto le aziende si devono impegnare a "fare scuola" e, quindi, a incidere nel cambiamento.

"Bisogna innanzitutto mettersi in testa di non discriminare l'impiego femminile con lo spauracchio della maternità. E per questo occorrono misure che agevolino sul serio l'imprenditore e non lo penalizzino" è l'idea di **Fabiana Carioli**, Head of Human Resources di **Grenke**. Altra azienda che ha iniziato il percorso di Certificazione.

Perché fondamentale, per voltare pagina, sarà quando tutti considerano la diversità un valore e non un problema. Perché avere donne in azienda in posizione di leadership significa poter contare sul confronto tra ricchezze e punti di vista diversi. Significa, in termini di dinamiche di gruppo, maggiore vivacità, creatività e innovazione.

