

LAVORO & PROFESSIONI

L'irresistibile avanzata delle donne tra i manager sono quasi un terzo

QUOTA AUMENTATA DI CINQUE PUNTI IN SOLI QUATTRO ANNI. SECONDO UNA RICERCA DI ALDAI IL DIVARIO CON GLI STIPENDI DEGLI UOMINI È SCESO AL 6%, POSIZIONANDO L'ITALIA FRA I PAESI EUROPEI PIÙ VIRTUOSI

Stefania Pescarmona

Sempre più donne ai vertici delle aziende tricolore. Nonostante la crisi, nel 2014 le donne manager (dirigenti e quadri superiori) sono arrivate a sfiorare il 30%, contro il 25% del 2011. E il dato supera addirittura il 50% se si prende in considerazione solo la categoria dei "professional" (quadri). Nello stesso tempo, il cosiddetto "gender pay-gap", ossia il divario negli stipendi fra uomo e donna a parità di mansioni, si è ridotto al 6%, posizionando l'Italia tra i Paesi più virtuosi dell'Unione Europea, dove la differenza è in media del 16,4%. Questo il quadro che emerge da una ricerca di Aldai, l'Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali, aderente a Federmanager, realizzata in occasione della terza edizione del Premio Aldai "Merito & Talento", che sarà assegnato il 25 marzo. «Si tratta di un trend importante, che dà segnali incoraggianti nel superamento di quella che è una storica e assurda discriminazione», spiega Romano Ambrogi, presidente di Aldai, che però aggiunge che «le donne che ricoprono posizioni ai vertici sono ancora una minoranza». Da qualche anno, comunque, qualcosa sta cambiando. Si sta, infatti, assistendo a un recupero di posizioni della Penisola nel Vecchio Continente. «L'Italia si sta allineando all'Europa per la presenza femminile fra i manager aziendali», conferma Ambrogi. La ricerca Aldai mostra, infatti, che la presenza di manager rosa nel Belpaese (29,8%) nel 2014 resta inferiore alla media europea (33,1%), ma che il divario si è dimezzato rispetto a 3 anni fa. «Negli ultimi anni è cresciuto il numero di donne qualificate inserite nei consigli di amministrazione o in posizioni di vertice - sottolinea Francesca Iezzi, cacciatrice di teste, Associate Partner di Signium International. Le società italiane hanno riconosciuto che talvolta le donne hanno degli strumenti in più per affrontare la crisi: sono più versatili, riescono a cooperare e collaborare in modo più aperto, hanno meno paura di fronte agli ostacoli. Nel complesso si adattano meglio al cambiamento». Quanto al fattore età, la ricerca di Aldai rivela che nel 2014 fra i manager sotto i 40 anni, le donne hanno raggiunto la soglia del 33% del totale, contro il 25% del 2011. Fra le posizioni "top", tuttavia, la "quota rosa" resta ancora modesta. Rispetto al passato, ci sono però maggiori possibilità per le cinquantenni di ricoprire posizioni di rilievo. «Dal punto di vista dell'età stiamo assistendo a un allineamento. Mentre una volta venivano inserite come dirigenti soprattutto donne giovani, ora si privilegiano esperienza e professionalità, senza distinzione di genere», aggiunge Francesca Iezzi, che non nasconde però l'esistenza di alcune differenze a livello settoriale. «Il comparto bancario è ancora quello più chiuso all'inserimento di donne in posizioni di vertice, mentre quello tecnologico è il più aperto». Eppure, anche in campo finanziario c'è chi è all'avanguardia nella parità di genere. Banca Etica, per esempio, ha un **consiglio di amministrazione** a maggioranza femminile. E la controllata Etica Sgr ha un direttore generale donna, Alessandra Viscovi. «In generale, la finanza è ancora indietro rispetto ad altri settori. Per questo ritengo che innovazioni normative, come la recente Legge GolfoMosca sulle quote rosa, siano fondamentali per incoraggiare cambiamenti forti e rompere certi schemi mentali», dichiara Viscovi. Un altro fattore su cui sarà importante lavorare per raggiungere la parità di genere nelle aziende è l'equilibrio tra vita professionale e famiglia. «Nel nostro Paese è ancora molto forte la cultura del 'presenzialismo in azienda', cioè il presidio sul luogo di lavoro, nelle ore serali e nei week-end, che penalizza i genitori. Bisogna riuscire a superare questo modello ormai obsoleto», conclude Viscovi. Dello stesso avviso anche Elena David, ad di UNA Hotels&Resorts e presidente di Aiceo, l'Associazione Italiana dei **ceo**. «Solo una società che garantisce l'equilibrio dei ruoli a partire dalla famiglia può offrire miglioramenti per la presenza femminile nel lavoro; quindi cultura della parità familiare e welfare per la cura di figli e anziani restano obiettivi prioritari, sia per le scelte legislative che per l'educazione sociale», dichiara David, che poi aggiunge che a fronte di un positivo incremento delle percentuali relative alle presenze femminili occorre

mantenere alta l'attenzione sul tema del merito, che deve essere il vero driver di selezione della classe dirigente del paese e dell'economia. «Nessuna donna potrà dirsi soddisfatta di un'organizzazione che privilegi il genere senza l'orientamento al merito. Deve essere un dogma per donne e uomini», conclude David.

ALDAI SU DATI EUROSTAT S.DI MEO

Foto: Nel grafico in alto, la crescita della quota delle donne fra i manager in Italia fra il 2011 e il 2014

Foto: Qui sopra, Elena David (1), ad di UNA Hotels, Francesca lezzi (2), di Signium International e Romano Ambrogi (3), pres. Aldai