

WLEADERSHIP SUMMIT

AL WLEADERSHIP SUMMIT DI CLASS EDITORI PROPOSTE PER SOSTENERE LE CARRIERE FEMMINILI

Il gender gap si riduce così

Famiglia, scuola, lavoro: modificare la cultura per avere uguaglianza di genere
Venti donne manager a confronto

PAGINA A CURA
 DI SARA BICHICCHI
 E VALERIA SANTORO
 (MF NEWSWIRES)

«**P**rima di poter diventare leader bisogna iniziare a lavorare e gli ultimi dati Istat non sono rassicuranti: il tasso di occupazione femminile è al 55%, quello maschile è di 20 punti superiore e i progressi dal 2018 sono stati marginali. In più abbiamo un gap salariale inspiegabile e inaccettabile». Con queste parole Patrizia Grieco, presidente di Assonime e Anima Holding, ha riassunto i numeri alla base del dibattito del W Leadership Summit, l'evento organizzato da Class Editori per valorizzare il ruolo delle donne nelle società. A tutte le relattrici, oltre 20 donne che ricoprono posizioni di responsabilità nelle loro compagnie, è stata chiesta un'idea concreta per ridurre il gender gap.

Cultura. Molte proposte sono partite dalla necessità di cambiare la cultura, a partire dall'educazione dei più piccoli. «Alle bambine bisogna insegnare l'importanza dell'educazione finanziaria»,

ha detto Silvia Rovere, presidente di Poste Italiane. Sulla stessa lunghezza d'onda Alessandra Ricci, ceo di Sace: «La prima responsabilità è sulle spalle dei genitori delle bambine. Se non partiamo dall'infanzia non romperemo mai questo schema», ha commentato.

Lavoro. Ma, oltre alla famiglia e alla scuola, anche le aziende possono adottare



Silvia Rovere
 Poste Italiane

pratiche per sostenere le carriere femminili che spesso si infrangono contro il muro della maternità: secondo l'Istat una donna lavoratrice su tre in Italia si dimette dopo il primo figlio. Sace, ad esempio, ha scelto la flessibilità totale sull'orario di lavoro. Banco Bpm, invece, ha messo una regola: «Tutte le volte che ci sono posizioni

Golfo: le quote rosa nei cda sono state un antibiotico

Era il 2011 quando Lella Golfo, presidente della Fondazione Bellisario, portava al traguardo la legge di cui era prima firmataria, la Golfo-Mosca che ha introdotto le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate. Oltre dieci anni dopo, il W Leadership Summit organizzato da Class Editori è ripartito proprio da lei. «Con quella legge abbiamo dato un antibiotico a un Paese maschilista», ha detto Lella Golfo ai microfoni di *Class Cnbc*, riconoscendo che l'arrivo a Palazzo Chigi di Giorgia Meloni, prima donna presidente del Consiglio, è una tappa importante. Anche se molto resta ancora da fare. «Le donne sono brave ma rimangono emarginate dagli apici delle aziende», ha aggiunto Golfo. «Pensiamo a tutte quelle donne che non hanno un lavoro (il tasso di occupazione femminile era al 55,5% a dicembre, ndr), e quelle che ce l'hanno restano alla base della piramide». Poche, insomma, riescono a rompere

il soffitto di cristallo.

La legge Golfo-Mosca, tuttavia, ha dato una spinta alla presenza femminile nei cda delle quotate, imponendo che una percentuale del 30% (poi alzata al 40%) dei posti andasse al genere meno rappresentato. E le società quotate, secondo Barbara Lunghi, responsabile dei mercati primari azionari di Borsa Italiana, possono fare da apripista. «La quotazione può essere un punto riferimento e le quotate modelli in termini di governance e diversità nei board anche per le non quotate», ha spiegato Lunghi.

La medicina delle quote, tuttavia, non può durare in eterno. «Deve essere una misura temporanea», ha precisato Marilisa D'Amico, costituzionalista e prorettrice dell'Università degli Studi di Milano. Quando la legge è stata presentata, ricorda D'Amico, c'erano ostacoli legati alla costituzionalità di una norma che favorisce le donne e che «non è anticostituzionale solo se provvisoria». (riproduzione riservata)

aperte, le candidature devono essere di entrambi i generi», ha spiegato Luigia Taurò, consigliera e presidente del comitato sostenibilità di Banco Bpm. «Questa regola ha funzionato e così siamo passati dal 21% di inizio 2021 al 30% di fine 2023». Anche Generali Italia ha messo dei paletti ben precisi: «Le regole del gruppo sul gender balance sono molto rigide: 50 e 50», ha raccontato Cristina Rustignoli, country general counsel di Generali Italia, ma «a volte abbiamo difficoltà a rispettarle». Non sempre, infatti, le candidature femminili bastano. Un altro punto chiave sono



le prospettive e la stabilità degli impieghi. «Dobbiamo lavorare su tre fronti: assumere giovani a tempo indeterminato; fare formazione e mentorship; fare una politica di long term incentive anche nelle aziende medie», ha detto Alessandra Gritti, vicepresidente e ceo di Tip.

Congedi. Perché le donne possano fare carriera, si dovrebbe poi rivedere la distri-

buzione del lavoro in casa. «Le donne e gli uomini hanno lo stesso diritto di affermarsi professionalmente, il che significa che hanno lo stesso dovere di occuparsi della famiglia», ha osservato Cristina Scocchia, ad di Illycaffè. «Le donne non hanno bisogno di favori ma di pari opportunità». E per averle, secondo Valentina Parenti, presidente di GammaDonna, servirebbero congedi parentali pari sul modello spagnolo. Al momento, invece, in Italia il congedo di paternità obbligatorio è di 10 giorni contro i cinque mesi di quello di maternità. (riproduzione riservata)

L'innovazione tech potrà fornire alle donne nuove opportunità. Ma i numeri delle laureate Stem rimangono bassi

Dall'Intelligenza artificiale soluzioni per la parità

L'intelligenza artificiale può discriminare, se ingloba distorsioni da chi la programma. Ma può anche rappresentare una grande occasione per le donne. È quanto emerso nel panel dedicato all'AI organizzato al W Leadership Summit, l'evento di Class Editori dedicato alle leadership femminili e all'inclusione nelle imprese in campo istituzionale, finanziario e imprenditoriale.

Rischi e opportunità coesistono quando si parla di intelligenza artificiale e Federica Tremolada, managing director southern & Eastern Europe di Spotify, ha reso bene l'idea descrivendo la strategia «duplica» della società di musica in streaming: «Da una parte l'AI ci aiuta a dare diversità e inclusività», ha detto sul palco del W Leadership Summit, «dall'altra siamo sempre attenti a proteggere i creatori di contenuti». Il bilanciamento tra pericoli e benefici è particolarmente delicato in campo sanitario, dove l'applicazio-

ne dell'intelligenza artificiale può aiutare i medici ma, lavorando con dati sensibili, è necessaria maggiore precauzione. «Ci vogliono team misti perché altrimenti non si riescono a governare gli algoritmi in modo corretto», ha sottolineato Elena Bottinelli, head of digital transition and transformation del gruppo San Donato. «I nuovi corsi sono un ingrediente fondamentale».

Uscendo dal mondo della salute, la diffusione dell'AI sarà con ogni probabilità trasversale. Ne è convinta Valeria Sandei, ceo di Almwave, società quotata sull'indice Egm che ha proprio nell'intelligenza artificiale il suo core business. «L'AI arriverà a essere usata in tutti i settori, dalla sanità alla finanza», ha detto Sandei, «motivo

per cui la rappresentanza femminile dovrà essere importante ovunque».

La formazione delle donne, tutta-



Elena Bottinelli
 Gruppo San Donato



Valeria Sandei
 Almwave

via, spesso è ancora distante dalle materie Stem che sono la porta di accesso al mondo scientifico, tecnologico e, ora, anche dell'intelligenza artificiale. In Italia solo un laureato su tre in corsi Stem è una donna, mentre il genere femminile rappre-

senta oltre il 60% dei laureati in materie umanistiche. «Esistono lauree magistrali e triennali per figure che il mercato non ha», ha aggiunto Bottinelli. «Per le ragazze potrebbe essere un'opportunità importante, soprattutto nella sanità. Con la trasformazione digitale si possono mettere a fattor comune la parte tecnica e le doti di empatia». Oltre all'istruzione, però, servono regole chiare per dare un perimetro alle nuove tecnologie. «La regolamentazione nel settore dell'intelligenza artificiale è importante per creare un guard rail entro cui l'attuazione delle tecnologie trova un senso», ha concluso Sandei. «Non è la regola a frenare, purché non diventi eccessiva e penalizzante, ma è l'assenza di regole che può creare problematiche indirette, non tanto allo sviluppo delle tecnologie ma a tutti i cittadini e i fruitori delle tecnologie». (riproduzione riservata)