

Non bastano i buoni propositi

di Maria Cristina Pantanelli

Le imprese femminili presenti in Italia sono 1,4 milioni secondo i dati dell'Osservatorio realizzato da Unioncamere e quelle presenti nel settore della ristorazione, gestite da donne, sono 171.795, pari al 54% del totale. Malgrado la crisi abbia messo a dura prova la capacità di resistenza degli imprenditori, le imprese a guida femminile hanno fatto un ulteriore passo avanti: alla fine di dicembre 2011 Unioncamere registra che sono quasi 7.000 in più le imprese in rosa rispetto al 2010, con un incremento dello 0,5%.

Nonostante questi numeri, nonostante sia stata riconosciuta la capacità imprenditoriale della donna, persiste l'incapacità di valorizzarne il ruolo. Eppure, numerose ricerche dimostrano come una maggiore rappresentanza delle donne ai vertici porti ad organizzazioni più armoniche e rispettose dei valori con migliori performance dal punto di vista economico/finanziario. Nei board italiani le donne sono, dopo le ultime nomine del 2011, solo il 7,2% del totale, in crescita di poco meno del 6% rispetto al +6,8% del 2010. Nei collegi sindacali, invece, si è registrata una lieve frenata: 6,9% contro il 7% del 2010. In aumento le donne fra i sindaci supplenti, salite al 16,4% dal 14,6%. Sono numeri che evidenziano la difficoltà per le donne ad accedere nei ruoli di vertice.

Una svolta si è avuta con la legge del 28 giugno 2011 che ha stabilito dal 2012 un quinto delle donne in tutti i Consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e delle società a partecipazione pubblica e un terzo dal 2015. La legge entrerà in vigore il 28 luglio 2012 e sarà valida per i prossimi nove anni.

Certo, svolgere questa funzione in virtù di un vincolo normativo anziché per capacità e merito può apparire una forzatura giudicata da taluni "illiberale", ma rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di pari opportunità è principalmente compito della politica. L'Italia purtroppo è ancor oggi uno dei Paesi sviluppati con un divario di genere tra i più alti a tutti i livelli: nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro, nel divario salariale a parità di titolo di studio e di mansione, nelle possibilità di carriera, nella presenza dei luoghi di presa di decisione, quindi di potere e nella divisione del lavoro familiare.

Per facilitare la crescita della leadership femminile e nell'intento di essere promotrice di un cambiamento positivo, Fipe sta realizzando un progetto dal titolo "Donne in rete per migliorare" con l'ambizioso obiettivo di aumentare la rappresentanza delle donne ai vertici delle associazioni. Tra gli obiettivi principali del progetto vi è quello di rafforzare le competenze e le professionalità delle donne con un ruolo di rappresentanza all'interno dell'organizzazione, al fine di svolgere una costante attività di informazione e approfondimento in tema di pari opportunità, fornire assistenza, supporto e consulenza alle imprese femminili, individuare percorsi utili a coniugare il tempo del lavoro con il tempo per la famiglia e, più in generale, far crescere una cultura di imprese al femminile. Il progetto si articola in una prima fase di individuazione dei fattori critici e di successo nella rappresentanza associativa per poi svilupparsi in una fase di formazione mirata all'acquisizione di conoscenze e competenze coerenti con gli obiettivi di accesso alle cariche dirigenziali. Tra gli argomenti affrontati particolare rilevanza assumono quelli riguardanti la leadership e la parità di genere, le competenze di ruolo, l'associazionismo e le sue diverse forme di organizzazione, accesso e partecipazione; il marketing associativo e l'attuazione di politiche di pari

opportunità nel mondo imprenditoriale. Al termine del percorso formativo è prevista una fase di consulenza personalizzata e la realizzazione di un network delle imprenditrici.

Questo progetto rappresenta un primo passo per promuovere il cambiamento sul quale Fipe intende impegnarsi per riequilibrare la presenza delle donne all'interno dell'organizzazione, ma soprattutto per favorire la realizzazione di azioni di consulenza e assistenza alle imprese femminili e di sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Di sicuro, non possono certo essere solo le aziende, le organizzazioni sindacali e le associazioni di categoria virtuose, affidatarie di un diritto fondamentale quale quello alle pari opportunità. Come è stato detto, è principalmente compito della politica, ma occorre anche moltiplicare le buone pratiche, superare le resistenze di natura culturale e organizzativa, sviluppare efficaci interventi formativi finalizzati alla leadership femminile che facciano emergere propensioni, qualità e talenti.

Maria Cristina Pantanelli

Responsabile formazione Fuoricas@ - Fipe Confcommercio