



Gap di genere

LA CORSA ALLA PARITÀ NON CHIUDE L'8 MARZO

di **Rossella Savojardo**

Un progresso costante, ma

— a pagina 11

estremamente lento. In Italia, sebbene l'Istat registri 75 mila nuove occupate a gennaio, l'altra faccia della medaglia rivela una fragilità strutturale, con il numero delle inattive cresciuto di 129 mila unità.

Tanti gap ancora da colmare

PARITÀ DI GENERE, LA CORSA NON SI FERMA L'8 MARZO

di **Rossella Savojardo**

Dal quadro nazionale a quello globale, la fotografia sulla parità di genere mostra una trasformazione che fatica a diventare culturale e generazionale, muovendosi in un panorama globale altrettanto eterogeneo. Una questione che non si esaurisce con la fine della giornata dell'8 marzo. Come peraltro ha ricordato ieri (cortei e mobilitazioni in 60 città) la stessa premier. «La strada da percorrere resta ancora lunga, ma l'obiettivo è chiaro: rimuovere ostacoli, garantire pari opportunità, consentire a ogni donna di esprimere pienamente il proprio valore. È questo, forse, il senso più autentico dell'8 marzo», ha scritto in un post Giorgia Meloni.

Nel mondo oggi la parità di genere non è più solo una questione etica, ma anche una variabile di competitività. Stando ai dati dell'UN Global Compact Network Italia, nel 2025 sono state 114 le Borse mondiali che hanno aderito alla Ring the Bell for Gender Equality, segnale di una finanza sempre più attenta alla leadership femminile. Secondo il network dell'UN Global Compact la trasparenza è ormai uno standard di mercato: i due terzi delle linee guida borsistiche includono parametri di genere e il 13% delle economie globali prevede ormai quote obbligatorie nei consigli di amministrazione delle aziende quotate. «Il tema all'interno delle aziende non deve però essere

delegato esclusivamente ai comparti Hr, ma deve diventare una priorità strategica delle amministrazioni - spiega Daniela Bernacchi, executive director di UN Global Compact Network Italia -. Quando la leadership si muove, l'azienda si muove. Le evidenze confermano che con almeno il 25% di donne negli executive board la redditività cresce». Alcuni dati di McKinsey e Morgan Stanley dimostrano infatti che le

imprese con maggiore diversità interna registrano rendimenti annuali superiori dell'1,6%, mentre chi si colloca nel quartile più alto per diversità di genere nei ruoli direttivi ha il 21% di probabilità in più di superare la redditività media di settore. Nonostante i segnali incoraggianti, la realtà quotidiana resta segnata da disparità profonde. Secondo la World Bank, le donne a livello globale detengono solo il 64% dei diritti legali riconosciuti agli uomini e continuano a guadagnare mediamente il 20% in meno (dati dell'Organizzazione internazionale del lavoro). Ai livelli più alti il progresso è faticoso anche se in cauto aumento: il World Economic Forum stima che la quota femminile nel top management sia passata dal 25,7% del 2015 al 28,1% del 2024.

A complicare il quadro si aggiunge oggi la sfida della trasformazione digitale, dove le barriere d'ingresso restano altissime. Nel campo dell'AI le donne rappresentano solo il 12% della forza lavoro, quota che scende

drasticamente al 6% tra gli sviluppatori software professionisti stando ai dati Unesco. Al contempo, l'automazione sembra colpire in modo asimmetrico: secondo l'UN Women, il 27,6% dei posti di lavoro femminili è esposto all'AI generativa, contro il 21,1% di quelli maschili, ponendo nuovi ostacoli lungo una strada già tortuosa.

Restringendo il campo all'Italia, lo scenario appare per certi versi ancora più complesso. A una media rappresentanza formale, si contrappongono la dimensione occupazionale - dove l'Italia occupa l'ultimo posto in Europa - e quella economica. Il motivo? «Il divario di genere in Italia resta un tema profondamente culturale, alimentato da un mix critico tra assenza di servizi di welfare e fragilità strutturali del sistema-paese», aggiunge Bernacchi. Nonostante la risalita al 12° posto in Europa nel Gender Equality Index 2024, i dati della Communication on Progress 2025 (la rendicontazione annuale delle aderenti a UNGCN Italia giunte a quota 801 tra cui circa 14 big quotate) mostrano luci e ombre: se il 35% delle Pmi italiane registra donne in posizione di leadership (superando la media europea del 31%), le grandi aziende si fermano al 25%. Sul piano delle policy, il tessuto imprenditoriale nazionale è allineato a quello europeo, con il 96% delle grandi imprese e il 75% delle Pmi che ha adottato politiche sui diritti delle

donne e sulla parità.

«Le aziende di grandi dimensioni sono generalmente più avanzate, con policy strutturate sulla diversity e un vantaggio di circa 20 punti rispetto alle Pmi - aggiunge Bernacchi -. Tuttavia, il settore finanziario e assicurativo presenta un dato negativo: un gap salariale del 31%, contro una media nazionale del 25 per cento. Questo è dovuto a una presenza femminile ancora troppo ridotta in ruoli manageriali di alto livello. Al contrario, il settore pubblico registra il gap più basso grazie anche ai vincoli normativi e ai

concorsi». Le prospettive a lungo termine impongono una riflessione sull'urgenza degli interventi. Il Global Gender Gap Report 2025 avverte che il divario mondiale è colmato solo per il 68,8%: al ritmo attuale, saranno necessari circa 123 anni per raggiungere la piena parità. Nel breve periodo, il faro in Europa è acceso sulla Direttiva Ue 2023/970, che da giugno rafforzerà il principio della parità retributiva attraverso obblighi di trasparenza e misure correttive lì dove il gap salariale superi il 5 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



212877