

I.P. DISTRIBUITO CON IL SOLE 24 ORE

**XXIII EDIZIONE**

# **DONNA ECONOMIA & POTERE**

**PALERMO** 6-7 OTTOBRE 2023

CONVITTO NAZIONALE GIOVANNI FALCONE

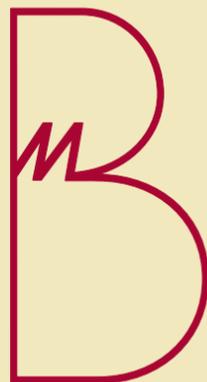
**DONNE SOLE AL COMANDO**



FONDAZIONE



MARISA BELLISARIO



**CAMBIARE SI PUÒ**  
NOI L'ABBIAMO DIMOSTRATO

**UNISCITI A NOI**

ENTRA NELLA LOBBY DEL MERITO  
UNA RETE DI DIALOGO  
UN LABORATORIO DI IDEE E PROGETTI

È QUESTA LA **FONDAZIONE**  
**MARISA BELLISARIO** CON I SUOI 35 ANNI  
DI IMPEGNO E RISULTATI

Per iscriverti invia una mail a:

[info@fondazionebellisario.org](mailto:info@fondazionebellisario.org)



## SONMARIO

- 4** DONNE SOLE AL COMANDO?  
**Lella Golfo**
- 6** DONNE, LAVORO, INCLUSIONE:  
UN' ALLEANZA PER CAMBIARE  
**Maria Teresa Bellucci**
- 7** UNA NUOVA SCOMMESSA:  
UN BENE CONFISCATO  
PER UN CENTRO ANTIVIOLENZA  
**Renato Schifani**
- 8** MESSAGGIO DEL MINISTRO DELLA DIFESA  
**Guido Crosetto**
- 9** UNA SICILIA PRONTA A RACCOGLIERE LE SFIDE  
DEL FUTURO E DELLA PARITÀ  
**Gaetano Galvagno - Roberto Lagalla**  
**Elvira Amata - Concetta Giannino**  
**Marcella Cannariato**
- 13** 23 ANNI DI EMOZIONI
- 19** DONNE & POLITICA: DALL'ITALIA ALL'EUROPA
- 24** DONNE: TROVARE UN LAVORO  
O CAMBIARE IL LAVORO?
- 25** L'IMPRESA AL CENTRO  
Intervista a **Iolanda Riolo** di **Monica Mosca**
- 30** FAMIGLIA & SOCIETÀ:  
SU CHI PESA LA SFIDA DEMOGRAFICA?
- 32** ESG & LEADERSHIP FEMMINILE
- 43** INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA:  
DONNE PROTAGONISTE
- 47** IN-GIUSTIZIA DI GENERE
- 52** LIBERE: DIRITTI, STEREOTIPI E VIOLENZE
- 57** DONNE, TURISMO e CULTURA:  
LA RIVOLUZIONE GENTILE
- 58** B-FACTOR: FATTORE BELLISARIO
- 60** WOMEN VALUE COMPANY 2023  
INTESA SANPAOLO

**Inserito a cura**  
**della Fondazione Marisa Bellisario**

*con la collaborazione di*  
Marina Abbate  
Giuseppe Ariola  
Federica Tagliaventi

*Progetto grafico e impaginazione*  
Studio Vitale

*Stampa*  
Elcograf

## COME ADERIRE ALLA FONDAZIONE MARISA BELLISARIO

Un network di energie e competenze, una lobby del merito, una rete di dialogo e confronto, un gruppo solidale e unito: questa è da trentacinque anni la Fondazione Marisa Bellisario. Entrare a far parte di questo network significa condividere le innumerevoli attività e iniziative, ricevere la nostra newsletter e informazioni quotidiane di attualità politica ed economia, partecipare ai tantissimi eventi promossi, usufruire di convenzioni, ricevere supporto e assistenza nella propria attività professionale, confrontarsi su temi d'attualità nazionale e internazionale, ed essere protagoniste di una lobby impegnata per favorire lo sviluppo e la crescita delle Donne e del Paese. E però vuole dire anche impegnarsi con generosità, passione e determinazione per le altre donne. Associarsi vuol dire anche decidere di essere Protagoniste del proprio tempo e del proprio Paese, scegliere di agire per diventare Artefici del proprio futuro insieme a tantissime donne e uomini. Per entrare a far parte della Fondazione occorre inviare il curriculum personale e professionale, che verrà sottoposto al vaglio degli organi competenti per l'approvazione. L'iscrizione comporta il versamento di un contributo annuale. La domanda d'iscrizione comprensiva di curriculum vitae va mandata all'indirizzo [info@fondazionebellisario.org](mailto:info@fondazionebellisario.org) o inoltrata attraverso il sito [www.fondazionebellisario.org](http://www.fondazionebellisario.org)

**Fondazione Marisa Bellisario**  
Ente morale  
ONG-Organizzazione Non Governativa  
Riconoscimento di archivio di interesse storico  
Piazza Giuseppe Verdi, 8 - 00198 Roma  
Tel 06 85357628 - 06 69404690  
Fax 06 874599041  
[info@fondazionebellisario.org](mailto:info@fondazionebellisario.org)



# “DONNE SOLE AL COMANDO?”



di **Lella Golfo** Presidente Fondazione Marisa Bellisario

**Donna Economia & Potere** approda a Palermo per la terza volta e la nostra provocazione stavolta è in un punto interrogativo nato dalle tante domande che la nuova leadership femminile pone. Nelle prossime pagine troverete le nostre risposte e proposte, come sempre concrete, come sempre condivise con le più fervide intelligenze del Paese. Per l'Italia, l'anno zero di un **rinnovato dibattito sul protagonismo femminile** è il 2022, all'indomani di quel 25 settembre che ci ha consegnato la prima donna presidente del consiglio. Prima di lei, 65 governi retti da 31 presidenti del consiglio uomini, 13 totalmente al maschile. Al tavolo dedicato alla politica, nonostante le diverse appartenenze politiche, non ci sono distinguo: **Giorgia Meloni rappresenta uno spartiacque nella nostra storia politica e in quella femminile.** Questo d'altro canto il senso dei primati, in qualsiasi ambito: rompere un argine, trasformare il presente e gettare le basi per un futuro diverso e migliore. Con la forza dell'esempio, certamente, ma anche con azioni concrete: il potere femminile come strumento di cambiamento. Per mandare giù quello che chiamo l'ascensore di cristallo e allargare la platea delle donne ai vertici. Per contaminare le istituzioni, la politica e l'economia con le capacità di relazione, dialogo e inclusione, con il potere creativo e innovativo, con la visione trasformatrice che ci appartengono. Per essere agenti di crescita e progresso.

La Commissione UE e la nostra strategia nazionale 2021-2026 hanno posto la parità di genere tra le priorità d'azione. Le sfide chiamano in causa l'occupazione femminile, la parità retributiva, la denatalità, i gap nell'economia digitale e nelle materie STEM, la lotta alla violenza ma anche le disparità ancora in essere a livelli apicali. E noi abbiamo scelto di affrontare tutti questi temi con la prospettiva costruttiva che ci appartiene.

Abbiamo parlato di **natalità e lavoro femminile**, due dimensioni che viaggiano insieme, non dimentichiamolo. I numeri dell'inverno demografico li conosciamo tutti e spaventano, perché parlano di un Paese che muore, e non troppo lentamente. Un'Italia più povera, meno innovativa e che non sarà in grado di garantire né una vecchiaia dignitosa né uno standard minimo di welfare. Discutiamo da anni di scenari sempre più apocalittici ma la politica ha fin qui stentato a superare le divisioni a favore di un disegno strutturale e di lungo periodo. Non possiamo più aspettare. La genitorialità è un atto di speranza e fiducia, un patto sociale e comunitario che va ricostruito dalle fondamenta. I bonus sono un primo,

fondamentale passo ma non bastano. **Servono interventi strutturali che agiscano anche sulla leva economica.** Servono asili, servizi flessibili e una cultura che guardi alla famiglia come a una risorsa e non una voce di bilancio. Oggi per una donna, dire 'sì' a un figlio significa dire 'no' alla carriera per ripiegare, le più fortunate, in un impegno part time. Non stupisce quindi che di bimbi non ne nascono più, in un Paese che ha fin qui "punito" economicamente e lavorativamente la maternità, che saluta come progresso i 10 giorni di congedo ai padri e che garantisce solo a 15 bambini su 100 un posto in un asilo pubblico. PNRR e certificazione di genere promettono un balzo in avanti ma già nei bandi di gara la quota del 30% di posti riservati a giovani e donne ha trovato mille eccezioni e scappatoie. Servono leggi, regolamenti stringenti ma il punto è sempre quello di **un investimento collettivo - Stato, imprese, comunità - nell'empowerment femminile a tutti i livelli.** Non è più, se mai lo è stata, una questione di genere ma di sviluppo. O dovremmo dire di sopravvivenza?

E non vi nascondo che mi ha sorpreso, leggendo le relazioni dei lavori di tutti i tavoli, **la frequenza con cui è stata invocata la mia legge sulle quote di genere.** Si vorrebbe applicarla in ogni ambito e settore, a partire dalla politica. Non si vogliono più donne ma si vuole che il loro approccio, inclusivo e proiettato al cambiamento, contaminino il sistema in ogni suo rivolo. «Non voglio dire che **la sostenibilità è donna** ma in fondo cos'è? Resilienza e quindi pensare al lungo periodo piuttosto che soltanto al breve. È collaborazione con l'ecosistema, perché da soli si fa poco» racconta la Presidente di Snam. I pilastri della sostenibilità parlano femminile e, sui criteri ESG, il mercato e i giovani non fanno sconti. Siamo a metà del percorso fissato dall'Agenda Onu 2030 che considera **la parità di genere il "12esimo" obiettivo trasversale.** Trasversale, teniamolo a mente. In vista della presidenza italiana del G7 in Puglia, con il W7 stiamo lavorando per far sì che gli impegni politici e finanziari dei leader abbiano a un impatto tangibile, duraturo e trasformativo sulla vita delle donne in tutto il mondo. È arrivato il momento di adottare una logica di genere a politiche e soluzioni che riguardano ogni ambito.

Lo conferma il dibattito sull'Intelligenza Artificiale. Un tema che affrontiamo già da alcuni anni e la cui centralità è oramai indiscutibile. Lì c'è il futuro dell'occupazione femminile, perché solo salendo sul treno delle nuove tecnologie si può sperare di ridurre il divario. Ma lì c'è anche il futuro *tout court* e non solo delle donne. Perché senza una visione strategica e di lungo periodo, comunitaria e inclusiva, l'IA rischia di essere un enorme potere di pochi subito dai molti. Il nostro piccolo, concreto contributo in questa direzione è la terza edizione di **B-Factor**, il contest targato Fondazione Bellisario dedicato alle startup femminili che l'anno prossimo compie quattro anni e avrà un nuovo e strutturato Comitato tecnico-scientifico già al lavoro per selezionare i migliori talenti femminili. **"Il futuro inizia oggi, non domani"**, diceva Giovanni Paolo II.

E concludo con un tema per noi da sempre centrale, **la violenza.** Ci siamo appena lasciati alle spalle "l'ennesimo" 25 novembre e per giorni siamo state "schiaffeggiati" da numeri terrificanti, che rischiano di farci dimenticare i nomi, le storie, i volti. Noi li ricordiamo bene, perché ognuna di quelle donne e ragazze era una di noi. Lo era anche Giulia, una laurea quasi in tasca e un futuro da costruire.

Femminicidio indica il genere della vittima ma anche la motivazione: donne uccise in quanto donne. Indipendentemente dalla classe sociale, dall'istruzione, dalla professione. Tutte potenzialmente vittime per il solo fatto di appartenere al genere femminile. **Uccise da un singolo uomo e da un ordine culturale, simbolico, economico che ci considera subordinate, deboli, in qualche modo inferiori.** Rafforzare il 'Codice Rosso', inasprire le pene, prevenire i reati, puntare sulla formazione del personale di polizia e giudiziario è necessario ma non basta. Bisogna **trasformare in profondità i rapporti di potere tra i generi**, scardinare un sistema che delegittima le donne a livello sociale, politico, economico. Una risposta ben più impegnativa. Cui è chiamata la politica, certamente, le istituzioni ma cui siamo chiamati tutti noi, uomini e donne, sin dall'educazione dei nostri figli.

E qui il cerchio si chiude. Perché l'unico risolutivo antidoto alla violenza sta in tutto quello che abbiamo detto finora. **La cultura si cambia con il linguaggio, con l'educazione ma anche e soprattutto con i fatti, la realtà quotidiana, il vissuto.** Quello di una società in cui il lavoro di una donna è importante, dignitoso, remunerato quanto quello di un uomo. Di una legislazione in cui "No significa no" come ha ribadito la Presidente von der Leyen invitando gli stati membri, Italia compresa, a trasformare un principio in legge. Quello di una retorica che lascia il passo ad azioni concrete. Il nostro piccolo contributo da Palermo è un appello alla politica e al governo, subito raccolto dal mio amico e presidente della Regione siciliana **Renato Schifani.** Abbiamo chiesto che alcuni degli immobili sequestrati alla mafia, quei simboli di uno Stato e di una società civile che vincono sulla violenza, diventino **centri di accoglienza e formazione per le donne vittime** di quella stessa violenza.

Ed ecco sciolto il nostro interrogativo iniziale. **Le donne non sono mai sole al comando**, troppe battaglie silenziose, troppe sognatrici sconfitte, troppe vicende di ordinario e straordinario coraggio ci sono dietro di loro, dietro tutte noi. **La nostra è una storia e deve essere una leadership collettiva.**

**"Donna, vita, libertà"** è un grido che ci unisce tutte, in ogni angolo del mondo. Una voce che non può e deve affievolirsi.

## DONNE, LAVORO, INCLUSIONE: UN'ALLEANZA PER CAMBIARE



di **Maria Teresa Bellucci** *Viceministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**R**ingrazio sentitamente la Presidente Lella Golfo, per avermi dato l'opportunità di confrontarci e riflettere per poi governare il cambiamento anche in tema di leadership femminile.

Sono qui in rappresentanza del Governo e voglio sottolinearlo perché il Presidente Giorgia Meloni teneva molto alla nostra presenza qui con voi. Sono quindi felice e nel tragitto fin qui mi ha accompagnato la grande gioia nell'apprendere il conferimento del Nobel per la pace a Narges Mohammadi, simbolo della lotta di tutte le donne iraniane contro l'oppressione per difendere i diritti umani e la libertà. Un coraggio che le è costato 13

arresti, 5 condanne per un totale di 31 anni di carcere e 154 frustate da parte del regime. Narges è tuttora agli arresti e come rappresentante del governo italiano, oltre che come donna, le dico che siamo accanto alle sue sorelle iraniane e ci uniamo al loro inno "Donne Vita e Libertà".

In Italia, viviamo un tempo diverso e per certi versi inaspettato. Per la prima volta c'è una donna a ricoprire l'incarico di presidente del Consiglio, e altre donne sono impegnate a presiedere la Corte costituzionale, la Cassazione e l'Avvocatura generale e alla guida di Terna e Inps. Diversi tetti di cristallo sono stati finalmente rotti. Se penso al 1945, quando fu riconosciuto alle donne il diritto di votare, ma non di essere votate: finalmente viviamo un'epoca totalmente nuova. Questo mi fa pensare a mia figlia, 11 anni, che vede un Presidente del Consiglio donna e pensa: "Io ce la posso fare, non sono il sesso debole. Sono una donna con le mie risorse, i miei talenti e la possibilità di determinare il mio destino e il mio futuro e ancora di più quello di una nazione". La differenza nel tempo la farà il modo in cui noi sapremo utilizzare il potere e queste posizioni di comando, come sapremo incidere concretamente nei luoghi e nei contesti che ci vedono svolgere una funzione. È un tempo straordinario, di grande e rapida trasformazione, digitale ed ecologica. Un tempo in cui la guerra è nell'Europa e in cui diverse incertezze hanno spazzato via alcune sicurezze, un tempo di economia globale fortemente competitiva. In questo tempo, non si può fare a meno del capitale di competenze, leadership e professionalità femminili e le donne potranno fare la differenza se riusciranno a tenere presente che la crescita di una nazione deve coniugare aumento del Pil e coesione sociale. Non è soltanto una questione di equità e merito, ma di efficienza, produttività e sviluppo sostenibile. Mi vengono in mente le parole di Margaret Thatcher: «Se vuoi che venga detto qualcosa, dillo a un uomo. Ma se vuoi che venga fatto qualcosa, dillo a una donna». Magari è un'iperbole, però in noi c'è qualcosa di intrinsecamente generativo. La nostra capacità di trasformare i pensieri e le azioni è forgiata da questioni biologiche, di contesto e sensibilità. Il progresso, l'evoluzione, l'economia nell'Italia, nell'Europa e nel mondo, non possano prescindere dal femminile. Sono Viceministro del Lavoro e delle Politiche sociali con delega alle politiche sociali ed è la prima volta che in un governo esiste questo ruolo e che viene ricoperto da una psicologa e una psicoterapeuta quale io sono. Non è un caso. Il nostro Presidente del Consiglio ha una storia di impegno, coraggio, anticonformismo e ha cercato di scegliere le donne di questo esecutivo con attenzione e coerenza. Ne sento l'onore e l'onere. Sento questa responsabilità, ma penso che, tutte insieme, questo compito sia sostenibile. Da sempre fondo la mia vita sul lavoro e l'ho imparato da mia nonna e da mia madre che, in tempi ben diversi, hanno fondato la loro esistenza sulla cultura del lavoro, a partire da quello più umile. Così mi hanno insegnato che quando si tende la mano ai più fragili, l'occasione vera passa dalle opportunità e non da un trasferimento meramente economico e assistenzialista. San Benedetto diceva che il lavoro è vocazione e sacrificio, restituzione verso gli altri. Questo governo continuerà a puntare sull'occupazione e sull'inclusione delle donne, sulle opportunità per conciliare i tempi di vita e di lavoro che passano per il welfare aziendale, per i nidi. E continuerà a opporsi a leggi, come la maternità surrogata, che vedono nel corpo della donna un distributore per qualcun altro, e sono un attacco alla sua dignità, alla sua libertà di vivere, generare e quindi poi partecipare alla cosa pubblica.

Donne sole al comando? No. Mai. È vero che siamo più severe con noi stesse e con gli altri ma impariamo a fare squadra dalle nostre nonne e madri e quando siamo in posizioni di comando sappiamo benissimo che o si è tutte insieme o non si va da nessuna parte. Noi, Lella, ci saremo con tutti i nostri limiti, i miei limiti, con qualche risorsa, ma con la piena consapevolezza che il cambiamento passa attraverso un'alleanza con tutte noi e voi.

## UNA NUOVA SCOMMESSA: UN BENE CONFISCATO PER UN CENTRO ANTIVIOLENZA

di **Renato Schifani** *Presidente Regione Siciliana*

**È** con grande piacere che ho partecipato al seminario *Donna, Economia & Potere* della Fondazione Bellisario di cui apprezzo l'impegno nel sostenere il ruolo delle donne nella sfera personale e professionale e che ringrazio per avere scelto Palermo come sede dell'evento che ha portato nella mia città centinaia di imprenditrici impegnate per due giorni in tavoli di discussioni di grande interesse. C'è poi un ricordo che mi lega a Lella Golfo, è il ricordo di una grande battaglia che abbiamo combattuto e vinto insieme.

Sono passati più di 10 anni, ero presidente del Senato quando, da deputata, mi rivolse un appello accorato affinché si arrivasse all'approvazione della legge 120 del 2011 sulla parità di accesso agli organi delle società quotate e delle partecipate. Ero in partenza per una missione istituzionale all'estero e le dissi: «Stai tranquilla, ce la faremo, questa legge si deve fare». La verità è che esisteva un forte ostruzionismo in Parlamento, trasversale, e in pratica, se ne impediva la calendarizzazione. L'iter per la sua approvazione non è stato semplice, ma il nostro binomio ha funzionato e ce l'abbiamo fatta.

E, oggi, abbiamo dinnanzi un'altra sfida da affrontare insieme. Mi riferisco all'appello, lanciato proprio a Palermo, di **destinare un bene confiscato alla mafia a un centro di accoglienza per le donne che hanno subito violenza**. Ancora una volta, sono pronto a sostenere questa iniziativa. L'Agenzia nazionale dei beni sequestrati e confiscati ha di recente assegnato alla mia Regione un complesso edilizio in disuso, sarò felice di destinarne una parte alla Fondazione Bellisario per questo nobile fine. Non ne siamo ancora entrati in possesso, magari faremo il sopralluogo insieme e taglieremo anche questo traguardo. La criminalità organizzata si combatte con il coraggio, certo, e noi cittadini del Sud ne sappiamo qualcosa, ma anche con i segnali, con l'esempio. Senza Lella Golfo, la legge 120 non ci sarebbe, e mi rendo conto ogni giorno di quanto sia importante. L'obbligo della quota di genere ha determinato un cambiamento radicale nel nostro Paese: oggi siamo al 43% di presenze femminili nelle società quotate e anche nel pubblico si registra una tendenza che fa ben sperare. Da presidente della Regione constato l'efficacia di que-



ste regole di 'gender balance' che non possono più essere ignorate. Oggi possiamo dire che l'economia del nostro Paese è fondata anche su una forte presenza femminile. Con il mio governo, sto puntando molto sul **ruolo che una sana imprenditoria può svolgere per la crescita di un territorio**. Sono un liberale e come tale credo che la libera impresa sia il motore dell'economia. Stiamo investendo per sostenere l'imprenditoria femminile, quella giovanile, stiamo immettendo liquidità nel tessuto produttivo attraverso Irfis, la nostra società finanziaria, e attraverso tutti gli strumenti che abbiamo a disposizione. E credo di potere dire che qualche risultato sia già evidente.

Cito, ad esempio, i dati della Cgia di Mestre che per la Sicilia parla di una crescita del Pil del 1.3%, ma, soprattutto, l'agenzia Fitch che ha migliorato il nostro rating sul debito a medio termine. So che ho davanti un percorso non facile, servono grandi riforme e grandi investimenti infrastrutturali ma, nonostante una certa resistenza al cambiamento, io non mi fermo, perché lo slogan di un'Italia a due velocità va superato: l'Italia è unica e se non cresce il Sud non cresce neanche il Nord.

Se cresce l'impresa, cresce l'Italia. La vostra scommessa è anche la mia.



*Il Ministro della Difesa*

Messaggio del Ministro della Difesa

23<sup>a</sup> Edizione Seminario Internazionale "Donna, Economia & Potere"

*Gentile Presidente Golfo,*

*innanzitutto mi permetta di ringraziare, a nome del Governo la Fondazione Marisa Bellisario e Lei personalmente, per l'impegno profuso in questi anni a favore di una cultura della parità improntata alla concretezza, al ruolo attivo delle donne nell'economia e nella politica, al consolidamento dell'eguaglianza di genere come fattore di crescita della Nazione.*

*È un punto, quest'ultimo, che merita di essere enfatizzato, perché l'eguaglianza di genere non rappresenta soltanto una sacrosanta affermazione di principio, ma è anche un potente fattore di crescita del benessere. La realtà dell'imprenditoria femminile - lo dico salutandole oltre 300 tra imprenditrici, manager e professioniste presenti al seminario - è certamente un traguardo ideale, ma è al contempo un'opportunità dal punto di vista della ricchezza condivisa: aspetto che viene troppo poco sottolineato.*

*Lo preciso proprio per rendere merito all'approccio della Fondazione; un approccio che mira a una parità effettiva, ponendosi in continuità con la storia e con le attitudini di una dirigente d'azienda come Marisa Bellisario, il cui impegno per i diritti, al pari delle straordinarie capacità manageriali e dell'avanguardistica attenzione all'innovazione, continua a essere un esempio cui ispirarsi.*

*Accingendomi a scrivere questo messaggio, confesso di aver provato una doppia emozione.*

*Da un lato, la soddisfazione per i passi decisivi che sono stati compiuti, negli ultimi decenni, sul cammino di un'uguaglianza maggiormente compiuta. Penso, ad esempio, alla legge per l'incentivazione della presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate e controllate, che ebbe proprio Lei, Presidente Golfo, come prima firmataria, nella XVI legislatura. O ancora, per quanto riguarda il mio ambito di competenza ministeriale, all'apertura delle Forze Armate al servizio femminile: novità che ha coinciso con l'inizio del millennio, inaugurando, anche simbolicamente, una nuova stagione. Quella scelta, assolutamente necessaria, è oggi un autentico vanto per la Difesa italiana, visto che il nostro Paese si trova ad essere - per le modalità con cui l'ha attuata - tra i pochi al mondo che garantiscono una piena parità di ruolo ai militari di ambo i sessi, in relazione anche agli incarichi operativi.*

*Dall'altro lato, mi sono reso conto che possiamo e dobbiamo fare di più in termini di parità, un tema che nel passato è stato troppo spesso trascurato o non sempre posto al centro dell'attenzione politica e pubblica. Un impegno comune come sancito dall'art. 3 della nostra Costituzione, che afferma il principio fondamentale di uguaglianza formale e sostanziale di tutti i cittadini di fronte alla legge.*

*Come potremo riuscirci? Nell'unico modo possibile: insieme. La parola, tra tutte, più bella e meno scontata.*

On. Guido CROSETTO

SALUTI ISTITUZIONALI

## una Sicilia pronta a raccogliere le sfide del futuro e della parità

Marisa Bellisario, la prima donna a guidare brillantemente un'azienda pubblica, è stata capace di sfidare e vincere la battaglia sulla parità di genere. L'allora Presidente della Repubblica, Francesco Cossiga, affermò che «il suo impegno è, per la storia femminile, un simbolo dell'affermazione della parità tra uomo e donna». Oggi, la Fondazione a lei dedicata rappresenta il riscatto delle donne, l'impegno costante e instancabile verso un nuovo approccio culturale. Di Marisa Bellisario mi ha colpito molto una frase: «Lavoravo e facevo carriera, dimostrando che potevo fare quello che facevano gli uomini, e forse farlo meglio». Questo è il "Fattore Bellisario", ovvero lo spirito indomabile di innovazione, una tenace determinazione nel fare impresa al servizio della

società, un'eredità di valori che voi, così come tanti altri milioni di donne, testimoniate. La tecnologia è il migliore alleato che la donna abbia mai avuto, per questo la scuola e l'università devono diventare luoghi essenziali di formazione. Così come l'uguaglianza di genere non è solo una questione di valori ma una tematica centrale, senza la quale è impossibile parlare di società civile, quella stessa società che è obbligata a garantire alle donne di vivere la maternità senza rinunciare al lavoro. Ritengo che la politica debba ancora fare molto per le donne, ma soprattutto deve lavorare affinché venga cancellata la violenza di genere, in tutto il mondo. Accolgo, in tal senso, con positività e consenso, il "Codice rosso" potenziato, ovvero un'ulteriore stretta voluta dal governo sulla violenza contro le donne.



**Gaetano Galvagno** *Presidente Assemblea Regionale Siciliana*

Quando la donna corre libera da condizionamenti, da carichi e oneri eccessivi, corre certamente più veloce dell'uomo. Posso dirlo con assoluta serenità da professore universitario che, nel tempo, ha visto arretrare le giuste ambizioni rispetto a oneri o appesantimenti che venivano da modelli ancora tradizionali di organizzazione familiare e sociale. Oggi, a fine carriera, fortunatamente vedo affermarsi anche ai massimi livelli della disciplina accademica donne brave, competenti, intelligenti e motivate. Credo che al centro della definitiva emancipazione di genere non contino tanto le norme o le regole, che pure ci vogliono, ma la qualità della formazione, la capacità di incidere lasciando un segno sul percorso dell'innovazione e del cambiamento. Soprattutto occorre che si sdogani un nuovo rapporto, una nuova relazione di genere tra uomo e donna. Sono convinto che il vostro impegno, che si unisce e diventa sinergico in una logica di sussidiarietà con quello delle istituzioni, possa sostenere e fare definitivamente maturare questo percorso. Un viaggio cominciato da lontano, che non si fermerà e che oggi è a una stazione avanzata verso un nuovo protagonismo, una nuova leadership, una definitiva affermazione nel ricordo di un'antesignana straordinaria e indimenticata come Marisa Bellisario. Lei che aveva saputo coniugare impresa, valori e determinazione propri della femminilità, capacità di lanciare messaggi di lungo periodo e convincenti. Così come è convincente il vostro lavoro e il vostro dibattito al quale io auguro ogni fortuna e successo anche a nome della città che in questo momento ho la fortuna e il privilegio di rappresentare.



**Roberto Lagalla** *Sindaco di Palermo*

Sono davvero felice di essere alla 23<sup>a</sup> edizione del seminario internazionale *Donna, Economia & Potere* in un luogo simbolo della cultura, dell'uguaglianza e della legalità. E sono orgogliosa di poter partecipare a un evento che accende i riflettori sul mondo dell'imprenditoria femminile. Per questo ringrazio ancora la Presidente Lella Golfo che ha dedicato la sua vita a questa missione. Da qualche mese guido un assessorato molto importante, quello del turismo: un'industria che rappresenta il vero motore dell'economia e sono convinta che sia dovere della politica confrontarsi con tutti i portatori di interesse, anche e soprattutto gli imprenditori. In questo senso, credo che l'imprenditoria femminile sia uno di quei sistemi che deve partecipare alla vita pubblica in tutti i sensi. L'Europa si è resa conto che nell'imprenditoria la presenza femminile ai vertici serve al sistema glo-



bale dell'economia. Si sta costruendo una rete europea che dia priorità all'occupabilità delle donne, soprattutto nel settore turistico e culturale. Ci si è resi conto che una donna alla guida lascia fatti concreti. Basti pensare al mondo della scuola, probabilmente uno dei pochi settori in cui le donne sono arrivate a occupare posti dirigenziali. Ecco, credo che politica e le istituzioni abbiano un ruolo importantissimo nel creare servizi territoriali per aiutare le donne che vogliono essere madri e donne in carriera. E in questo senso, voglio ringraziare la premier Meloni per aver messo in campo azioni concrete di sostegno per le donne. Noi donne non vogliamo stare da sole al comando perché abbiamo capito che da sole forse si arriva prima ma insieme si vince.

**Elvira Amata** *Assessore per il Turismo, lo Sport e lo Spettacolo Regione Siciliana*

Scegliere come location della 23ª edizione di *Donna Economia & Potere* la *domus studiorum* dei padri gesuiti a Palermo - uno spazio testimone di più di quattro secoli di storia del nostro Paese - dimostra una grande sensibilità verso il futuro delle nuove generazioni ma vuol dire anche entrare con coraggio in un osservatorio importante per cogliere i bisogni, le risorse e le difficoltà dei nostri giovani. "La scuola come luogo per raccontare il presente", come dice Minkowski, è un'azione necessaria che permette di unire presente, passato e avvenire. Oggi occorre che i giovani e le giovani donne abbiano consapevolezza e fiducia nelle proprie ambizioni. Dobbiamo mostrare loro dei modelli di riferimento validi e talvolta alternativi. Abbiamo bisogno di meno stereotipi e di più role model. Figure di donne, come Marisa Bellisario, sono riuscite con passione e impegno a cambiare in positivo le sorti di un Paese. Grazie alle loro spinte propulsive la storia sta cambiando ma ancora oggi affermare il loro ruolo guida è un passaggio difficile. "Donne sole al comando?". La mia risposta è "No"! Non siamo sole ma non possiamo permetterci il lusso



di aspettare. Empowerment e valorizzazione delle specificità femminili, a partire dall'educazione, sono le armi che consentiranno alle nostre società ed economie di affrontare nuove sfide. Il futuro delle donne nei ruoli chiave del mondo del lavoro dipende dal livello di istruzione delle ragazze di oggi. Il mondo dell'economia, ma non solo, tutta la società ha bisogno di competenze collaborative, motivazionali e di pensiero divergente da affiancare a quelle tecnico-scientifiche. La diversità consentirà il completamento e lo scambio dei ruoli e dei compiti, in campo sia lavorativo sia familiare, permettendo di valorizzare le peculiarità di ciascuno e, si spera, di accrescerne il rispetto reciproco. È solo nell'ambito di una società multipolare e accogliente, dove ciascuno può effettivamente rendere il proprio migliore contributo, che si possono trovare soluzioni ottimali.

**Concetta Giannino** *Rettore Convitto Nazionale "Giovanni Falcone"*

Oggi abbiamo la grande opportunità di comprendere in quale Italia vogliamo vivere e cosa fare per la sua rinascita. Noi donne sappiamo da sempre cosa fare ma non basta. Dobbiamo affermare con forza di voler vivere in una Repubblica che affonda le sue radici nel lavoro uguale per tutti, uomini e donne. Sappiamo bene che da molti anni cresciamo poco eppure c'è una risorsa di cui nessuno parla e della quale si argomenta in maniera sbagliata: il lavoro femminile. Non si tratta di un tema di giustizia sociale o di parità di genere: senza il lavoro femminile non si va da nessuna parte e finiremo come le cattedrali di altri Paesi. Come fare quindi? Bisogna sostenere il lavoro delle donne conciliandolo con l'attività familiare, come accade in altri Paesi europei, dove la crisi demografica non ha attecchito come da noi. La famiglia è la pietra d'angolo, solo attraverso la famiglia potremo ricostruire questa società e solo attraverso il nostro lavoro sconfiggere la povertà. Vi cito un numero su tutti, che mi ha lasciato basita: un bambino su 10, soprattutto al Sud, ha oltrepassato la soglia di povertà. Un dato che non vogliamo e non possiamo permetterci. Gli argomenti dei nostri lavori convergono su tre punti: troppe donne a casa, molte culle vuote e tantissimi giovani



che emigrano spopolando interi territori del Mezzogiorno. Noi donne stiamo assistendo a una trasformazione della nostra società di cui siamo artefici e che però mette in crisi uomini deboli che risolvono le proprie frustrazioni accanendosi sui nostri corpi. La violenza fisica e lo stupro sono anche e soprattutto un simbolo di potenza, vessazione e distruzione. Uno tsunami che va fermato attraverso l'indipendenza economica delle donne. Attraverso il lavoro per tutte.

Sono convinta che il nesso di tutto ciò sia una parola sola: libertà, la nostra libertà. Perché non è libero chi è povero, non è libero chi non è istruito, non è libero chi continua a credere all'illusione di un mondo virtuale. Tutte noi dobbiamo fare la nostra parte creando un patto inscindibile tra cittadini, politica e istituzioni. Un patto oramai inderogabile.

**Marcella Cannariato** *Referente Sicilia Fondazione Marisa Bellisario*

almawave.com

# The natural interaction with technology



ARTIFICIAL INTELLIGENCE . SPEECH TECHNOLOGIES  
DIALOGUE . OMNICHANNEL . BIG DATA SERVICES



## I TEMI AFFRONTATI

DONNE & POLITICA: DALL'ITALIA ALL'EUROPA

DONNE: TROVARE UN LAVORO O CAMBIARE IL LAVORO?

FAMIGLIA & SOCIETÀ: SU CHI PESA LA SFIDA DEMOGRAFICA?

ESG & LEADERSHIP FEMMINILE

INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA: DONNE PROTAGONISTE

IN-GIUSTIZIA DI GENERE

LIBERE: DIRITTI, STEREOTIPI E VIOLENZE

DONNE, TURISMO E CULTURA: LA RIVOLUZIONE GENTILE

## 23 ANNI di EMOZIONI

di Silvia Vaccarezza Giornalista Rai 2



È un appuntamento annuale ormai da 23 anni eppure ogni volta *Donna Economia & Potere* riesce a sorprendermi ed emozionarmi. Questa volta il merito è stato innanzitutto nel **veder accolta in diretta, dal presidente della Regione Siciliana Renato Schifani, la richiesta fatta dalla nostra presidente Lella Golfo: assegnare a centri antiviolenza alcuni caseggiati confiscati alla mafia**. A Lella piace la concretezza e, in ogni seminario, dà sempre molto spazio alle tematiche scelte, in modo da permettere a tutti di confrontarsi e dare il proprio contributo, ma ogni anno riesce anche a realizzare una sua piccola grande battaglia molto concreta. In questo caso, per le donne vittime di violenza, perché chi finalmente trova il coraggio di denunciare, non sia costretta a tornare a casa dal proprio aguzzino. Il presidente Schifani non ha usato mezzi termini nel raccogliere la sfida, cogliendone il grande significato e l'importanza di rendere la Sicilia un'apripista che altre Regioni potranno emulare, e anzi ha immediatamente individuato i locali da destinare alla protezione delle donne.

**Un'altra grandissima emozione** mi è stata regalata da alcune **key speakers**. La formula dei tavoli prevede infatti che vi siano degli esperti dell'argomento, in modo da stimolare il dibattito, farlo rimanere nei giusti binari e far sì che emergano realmente contributi innovativi e in alcuni casi risolutivi. Poi sarà compito e bravura del moderatore, raccogliarli e raccontarli alla platea per condividerli con tutti i partecipanti al seminario. Molti dei relatori quest'anno a fine dibattito sono venuti a congratularsi per il bellissimo lavoro svolto e, tra loro, Flavia Melchiorri Terribile, Vicepresidente del Comitato OCSE per le politiche regionali e Coordinatrice ASviS, che, **piena di entusiasmo, mi ha raccontato quanto il livello dei tavoli fosse altissimo** e che non le era mai capitato di trovarsi in simili contesti associativi con persone tanto preparate e che avrebbe desiderato moltissimo entrare a far parte della Fondazione Bellisario.

La terza emozione me l'ha regalata Paola Angeletti, Chief Operating Officer di Intesa Sanpaolo, donna preparatissima e riservata, che a fine tavola rotonda ho visto così gioiosa e allegra da spingermi a chiederle cosa fosse successo e lei quasi correndo per la sala con la lista degli interventi significativi che si era annotata, mi ha detto semplicemente: "mi sono proprio divertita, è stato tutto interessantissimo".

Quarta grande emozione seguire **la giornata di B-Factor**, il contest in cui le finaliste tra le migliori startup al femminile che sono state selezionate, presentano al pubblico le loro aziende. È un momento sempre molto emozionante, innanzitutto perché le protagoniste sono giovanissime che hanno trovato il coraggio di investire sul proprio talento, spesso lasciando strade più semplici e sicure, a volte anche un posto fisso. Le loro storie sono sempre ricchissime di spunti di riflessione, una vera e propria sferzata di ottimismo. Non è un caso che Lella Golfo abbia voluto che i giovani studenti dell'istituto di Palermo che ci ospitava, fossero presenti in aula: la presentazione delle startup è quanto di più propositivo si possa immaginare. **Ad ascoltarle ci si contagia di ottimismo, voglia di fare, inventare, creare**. Ad ascoltarle ti senti pronto a cambiare anche tu il mondo, a migliorarlo e affrontarlo a testa alta. Ebbene, in una mattinata già così ricca di partecipazione emotiva con tutte le sfumature possibili, l'emozione più grande mi è arrivata nel vedere cinque giovani donne di differenti start up legare tra loro, parlare ininterrottamente e scambiarsi informazioni preziose. Sotto i miei occhi stavo assistendo a quella che chiamano **contaminazione**, quel meraviglioso fenomeno che avviene quando si lavora insieme, aziende diverse gomito a gomito in un hub come quello che vidi tanti anni fa a Bergamo, il kilometro rosso, e che ora fioriscono un po' ovunque. Le giovani donne, AD delle loro startup, si erano rese conto di quale incremento avrebbero potuto dare alle loro rispettive attività sostenendosi a vicenda e discorrevano eccitate delle azioni da mettere in atto, contagiando anche me con la loro euforia.

Ultima grandissima emozione **la bellezza della Cappella Palatina** da lasciare senza fiato, aperta per noi di notte con una giovane e preparatissima guida, donna. Ennesima attenzione per noi socie da parte della padrona di casa Marcella Cannariato che, insieme a Lella, ha saputo regalarci due giorni ricchi di emozioni.

Con il contributo di:

ANNAMARIA BACCARELLI Vicedirettrice Rai Parlamento

DEBORAH BERGAMINI Deputata della Repubblica

ELENA BONETTI Deputata della Repubblica

PIETRO CANNATA Istituto Piepoli

SIMONA COLARIZI Professore emerito di Storia contemporanea  
Università di Roma Sapienza

PAOLA DE MICHELI Deputata della Repubblica

MADDALENA MORGANTE Deputata della Repubblica

VIRGINIA RAGGI Presidente Women in Charge On Tour

ANNALISA TARDINO Europarlamentare

Ci sono i numeri, le quote di genere e la meritocrazia, il potere e la leadership, ci sono i *role model* e la capacità di fare squadra, e ci sono le leggi, da quella elettorale alle politiche attive per cambiare la narrazione della questione femminile in questo Paese. Insomma tanti e impegnativi argomenti di discussione per un tema di cui la Professoressa **Simona Colarizi**, Emerita di Storia contemporanea all'Università di Roma Sapienza, mette subito in chiaro il carattere dirimente. «La mia esperienza come donna e docente – racconta – è aver combattuto negli anni Settanta per le riforme femminili. E sono convinta che solo la spinta delle donne abbia consentito ai politici uomini di legiferare, contribuendo tra l'altro a eliminare la grossa cappa della legislazione fascista. Perché forse in pochi ricordano che solo nel 1975 è stato eliminato il codice Rocco e solamente alla fine degli anni '80 lo stupro è diventato un delitto contro la persona invece che contro la morale. Se non conserviamo memoria di questi step legislativi, non capiremo come siamo arrivate fin qui e quanto sia stato faticoso il percorso. Da docente vedo spesso le mie studentesse dare per scontati i diritti acquisiti e questo ha cominciato a diminuire la tensione. Sono molto felice, quindi, di sentire le giovani politiche appassionate su questi temi. È un interesse che va risvegliato».

Le partecipanti al tavolo provano a farlo partendo **dai numeri, e la politica in termini di in-parità non fa eccezione, anzi**. Li mette in fila uno dopo l'altro la vicedirettrice di Rai Parlamento **Annamaria Baccarelli**, a cominciare dalla diminuzione delle parlamentari nell'attuale legislatura. «Siamo tutte consapevoli – interviene **Deborah Bergamini**, parlamentare di lungo corso nelle fila di Forza Italia – che il percorso di parità di genere non è in ascesa lineare ma va avanti e torna indietro con grande facilità. E questo dovrebbe generare un alert per noi che facciamo politica perché **la questione della parità di genere è anche e soprattutto quantitativa**. Tutte noi abbiamo un rapporto di amore e odio col concetto di **quote** ma dopo tanti anni di esperienza politica, sedici in Parlamento, sono pienamente convinta della loro importanza. Perché è grazie ai numeri che possiamo imporre le tematiche della parità tra le priorità dell'agenda politica. La strategia della Commissione europea per la parità di genere è sacrosanta ma finisce sempre in fondo alla lista: prima c'è il Green Deal, poi il patto di stabilità, la questione dell'immigrazione. La meritocrazia è fondamentale ma intanto assicuriamoci che all'interno delle istituzioni democratiche ci siano donne in egual misura degli uomini». «Va smontata l'idea – aggiunge **Elena Bonetti**, reduce dall'esperienza di ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia – che meritocrazia e parità di genere siano antitetici. Chiaro che ciascuna di noi vuole essere valutata per il proprio merito ma qual è il parametro di valutazione? Va stabilito un terreno di gioco comune. L'aver introdotto nella PA criteri meritocratici che favoriscano la parità di genere, va in questa direzione. Lo stesso fa il protocollo d'intesa "No women No panel" firmato con la Rai e altri organismi per dire che in tutti i dibattiti, in tutti gli ambiti, bisogna cercare competenze di entrambi i generi». Da qui la proposta condivisa di **portare la legge sulle quote dentro tutte le istituzioni**, finanche al governo ironizza, ma non troppo, qualcuna.

Ovviamente, non si può pensare di agire solo attraverso le norme. «Innanzitutto – continua **Elena Bonetti** – dobbiamo avere il coraggio di dire che le leggi per garantire l'elezione delle donne ci sono già. Mentre ero al governo, per la prima volta abbiamo usato il potere sostitutivo, quindi costituzionale, nell'interesse collettivo del Paese per introdurre anche in Puglia la doppia preferenza di genere. Se la stessa legge elettorale ha consentito di avere in Parlamento il 37% di donne e, la legislatura dopo, appena il 33%, bisogna avere l'onestà intellettuale di ammettere che il motivo sta nella gestione delle liste da parte dei partiti». Un'evidenza dimostrata dalle diverse, e più alte, percentuali femminili nel Parlamento europeo. «Lì servono le preferenze, mentre nel Parlamento italiano le liste bloccate privilegiano la scelta dei partiti» spiega **Annalisa Tardino**, europarlamentare della Lega. L'ultima, definitiva e per nulla diplomatica parola in merito la dice **Paola De Micheli**, deputata Pd e prima donna ad aver ricoperto il ruolo di ministra delle Infrastrutture e dei Trasporti. «Penso che non ci vogliono, non ci vogliono ancora e comunque non abbastanza» dice riferendosi agli uomini dentro i partiti e ne fa soprattutto una questione "corporativa". «Nella prima Repubblica – sostiene – si entrava in Parlamento nel combinato disposto tra voti e competenze, adesso ci dicono che le competenze non servono più: si fa politica con il tweet, con l'immagine, con la narrazione di una profilazione fresca, innovativa. In realtà, il punto su cui noi mettiamo in crisi il potere maschile sono proprio le competenze storicamente assegnate a loro. Con



la legge elettorale attuale, sono i segretari a decidere chi viene candidato nei posti eleggibili ma loro rassicurano: se non vieni eletta ti faranno entrare nella segreteria di partito. Allora chiedo: perché non usano le competenze femminili in Parlamento, visto che ci sono e sono a disposizione?».

La quadra è presto e fatta. Per avere più donne in Parlamento va previsto **l'obbligo per i partiti di inserire nei propri statuti regole vincolanti per garantire pari accessibilità e accesso**. Lo fa già il partito Popolare europeo e lo fanno le grandi organizzazioni: introiettare il principio della piena parità, 50% di posti per ogni genere, come prassi costitutiva.

Ma non basta perché a tener fuori le donne dall'agone politico non è tanto e solo una mancata elezione ma sono ancor prima **le strutture della politica: pensate, gestite e vissute da uomini e per uomini**, come sottolinea **Deborah Bergamini**. «L'assenza di orari e programmazione, le riunioni fatte la sera dopo cena, gli spostamenti delineano nei fatti un sistema quotidiano di pratica della politica totalmente maschile. E per noi è più difficile». **Virginia Raggi** – prima sindaca di Roma ed esponente del M5S – spiega proprio così il suo avvicinamento alla politica. «La mia esperienza – racconta – parte con un impegno civico, come probabilmente per tante di noi. Il M5S allora si stava strutturando soprattutto in rete. E la rete, da questo punto di vista, ha consentito a tantissime donne di interagire, interloquire, ragionare anche di politica. Ecco, la possibilità di disarticolare un po' lo spazio e le modalità è riuscita a tirare a bordo tante donne. Chiaramente, c'è stata poi la necessità di scendere nel territorio reale e lì ti rendi effettivamente conto di quanto tempi e modi siano maschili». Un problema culturale e tutto italiano, come spiega **Annalisa Tardino** che, da siciliana, racconta di aver vissuto la sua elezione al Parlamento europeo quasi come un «ossimoro». «Mi sono ritrovata in un contesto in cui non solo ci sono più donne elette nei luoghi di vertice – dalla presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola a Ursula von der Leyen per arrivare alle tante presidenti di commissione – ma la loro presenza è naturale, nessuno sembra farci più caso. Un contesto diametralmente opposto da quello da cui provengo, una Regione che ha pochissime donne in giunta e poche a cui vengono attribuiti ruoli di potere». Una discrasia che Tardino sperimenta quotidianamente nel suo doppio ruolo di europarlamentare da una parte e unica donna in Sicilia commissaria e coordinatrice di un movimento politico dall'altra. «Quando torni in Sicilia, ti imbatti in difficoltà inevitabili. Innanzitutto culturali perché se il cinquanta per cento dei cittadini ritiene ormai normale che una donna coordini un movimento politico, faccia l'europarlamentare e sia al tempo stesso mamma, c'è un'altra metà che la vede come una sfida alla vita. Ricordo ancora che, appena eletta, un figlio che allora aveva sette anni, la prima domanda che mi fecero le amiche, tutte donne colte, era come avrei fatto con il bambino, dividendomi tra Bruxelles e Palermo. A un uomo non l'avrebbero mai chiesto, si sarebbero semplicemente complimentate». Dunque da una parte partiti che costruiscono prassi politiche maschioentriche, dall'altra **una cultura che non vede la politica come un "affare da donne"**. «Innanzitutto – propone Tardino – dovremmo introdurre **percorsi di formazione**, magari già negli istituti superiori, perché è lì che le ragazze devono imparare che la politica non è il post sui social ma è il modo più nobile per contribuire alla vita sociale e al consesso civico. E poi sono fondamentali la cultura e le politiche sociali: bisogna poter pensare di fare più di un figlio e fare politica insieme. La presidente della Commissione europea ha sette figli e non credo si sia mai posta il problema: nei Paesi in cui c'è un'assistenza sociale adeguata, far figli non è una sfida ma una semplice scelta di vita. E poi certo esiste anche un tema economico: se una giovane donna vuole intraprendere una carriera politica ma non può permetterselo, rinuncerà. E allora, dovrebbe essere nostro compito, da donne fortunate, aiutare tutte le altre che ambiscono a una carriera politica a perseguirla».

Norme che impongano un riequilibrio, partiti obbligati a una parità di rappresentanza, organizzazione dei tempi della politica meno maschioentriche ma non solo. Un altro fattore trainante per l'impegno delle donne in politica sono **i modelli**, su cui, a detta di **Deborah Bergamini** abbiamo lavorato poco. «Se non offriamo modelli di valore da emulare, se non ne facilitiamo la costruzione, non faremo passi avanti. La presidente del Consiglio, prima volta nella storia donna, ha una grandissima potenza nell'immaginario delle nostre bambine e ragazze, così come la presidente della Corte costituzionale o l'Amministratore Delegato di Terna». **Giorgia Meloni** è, inevitabilmente, "un argomento". E se appare scontato il plauso e l'applauso di parlamentari della sua area politica, meno quello di chi, come **Paola De Micheli**, ha alle spalle sedici anni di militanza nel fronte opposto.



«È del tutto evidente che Giorgia ha dimostrato la qualità delle competenze messe in campo e non solo puntuali ma dello stare in politica e dentro alle istituzioni», dice. La sua nomina «è un processo di normalizzazione della nostra democrazia che ha il sapore di una rivoluzione», aggiunge **Elena Bonetti**, che però sottolinea come esista un altro fondamentale baluardo da espugnare per le donne: «il Ministero dell'Economia e delle Finanze, uno dei tasselli fondamentali quando parliamo di **esercizio del potere**». Rimasto inespugnato non per ragioni di mancate competenze, come fa notare la **De Micheli**: «ci sono mie compagne di partito già ministre che potrebbero ricoprire quel ruolo molto meglio dei capicorrente del mio partito». «Il tema del prenderci gli spazi senza la vergogna di apparire ambiziose – continua – sarà determinante nel futuro. Io ho provato a essere *disruptive*, pur sapendo che avrei perso (la candidatura alle primarie del PD nel febbraio 2023, ndr), semplicemente per prendermi uno spazio che non dipendesse da nessun'altro che da me, dalle mie idee, da ciò in cui credevo. Quindi la mia proposta è proprio 'allargare i gomiti', non avere paura di imporre personalità, idee e competenze e **cambiare il nostro rapporto col potere, nella consapevolezza che senza potere non cambieremo nulla**. E alle donne che stanno in maggioranza chiedo di farsi più carico del tema del potere delle donne, di spingerci su tutte, dal consigliere comunale fino al ruolo delle parlamentari».

Detto questo, la maggiore presenza femminile in politica dà anche la responsabilità a chi siede in Parlamento di prendersi in carico le **riforme necessarie** e portarle avanti grazie a un'alleanza trasversale. Ed è una sorta di "mandato naturale" già in essere a giudicare dai risultati della **ricerca condotta dall'Istituto Piepoli per la Fondazione Bellisario** e illustrata da **Pietro Cannata**. «Secondo lei, se ci fossero più donne in politica, in che misura ci sarebbe più attenzione alle politiche di armonizzazione tra lavoro e tempi di vita?». «Il 72% del campione risponde positivamente, il 7% in più rispetto al 2017. In aumento anche chi sostiene che ci sarebbe più attenzione alle politiche giovanili, più impegno per ridurre la povertà e le discriminazioni (61%), e meno corruzione (53%)». Esiste quindi una consapevolezza diffusa degli effetti più che positivi di un impegno femminile in politica. Quanto alle priorità, alla domanda di quali siano le maggiori difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro, al primo posto gli intervistati mettono «la carenza di servizi connessi alla maternità». «In che misura considera adeguati strumenti statali? Asili, Voucher, Baby sitting, così via?», il 67%, risponde che non sono adeguati.

**Maddalena Morgante**, deputata di FdI, segretaria della giunta delle elezioni e avvocatessa, è da sempre impegnata sui temi della famiglia e delle pari opportunità. Per questo rivendica il regolamento adottato da questa legislatura che consente l'allattamento alle mamme in Aula. «Anche dal mondo, dalle istituzioni, dalla PA deve partire l'esempio che si può conciliare il ruolo di mamma e di lavoratrice. Per troppi anni sono mancate vere e proprie politiche attive per sostenere la famiglia e per troppo tempo il modello imposto dai media ha messo in difficoltà la famiglia naturale. Oggi più che mai, è compito della politica intervenire con leve economiche che possano sostenere e aiutare le giovani famiglie a mettere al mondo figli e in questo modo rispondere anche alla questione della denatalità che, se non arginata, metterà in crisi il nostro sistema di welfare. Quanto agli aspetti normativi, basterebbe già partire dall'articolo 3 della Costituzione, che prevede l'uguaglianza non solo formale ma anche sostanziale e dà incarico alla Repubblica di rimuovere tutto gli ostacoli per il suo raggiungimento. O dall'articolo 51, che prevede espressamente le pari opportunità nell'accesso ai pubblici uffici. In Parlamento, poi, sta approdando la PdI sulle STEM e io stessa ho sottoscritto una **proposta di legge per sostenere la natalità e le famiglie** che, a proposito degli asili nido, prevede un'estensione dell'orario settimanale e soprattutto una riduzione delle chiusure estive, veramente ingestibili per famiglie in cui entrambi i genitori lavorano».

Sul tema del welfare familiare, **Virginia Raggi** – oggi anche Presidente di *Women in Charge on Tour* – è categorica: è fondamentale fare un salto di mentalità, partendo proprio da quelli che vengono definiti "servizi per la maternità". «Gli asili – spiega – non servono alle donne ma ai genitori che, insieme, si trovano a dover conciliare i tempi del loro lavoro con quelli della nuova famiglia. Questo significa che dobbiamo partire noi per prime da un cambiamento: iniziamo a condividere oneri, responsabilità e gioie con i nostri compagni e a parlare di genitorialità. Al netto delle differenze fisiche e biologiche, se riusciamo a introiettare il concetto di una genitorialità condivisa, anche le leggi andranno in questa direzione e passeremo da un congedo di pater-

nità facoltativo fino a dieci giorni a uno egualitario. Nelle democrazie scandinave avviene già e per le aziende è addirittura considerato disdicevole se un padre non si occupa del proprio figlio. Quando l'ho proposto la prima volta nel 2018 sono stata fischiata ma pensate bene a cosa accadrebbe a livello lavorativo. Quando vai a cercare lavoro e sei in età fertile, che tu sia uomo o donna, il datore di lavoro non avrà una preferenza nell'assunzione e quando nasce un figlio, guarderà magari con diffidenza o rassegnazione tanto la donna quanto l'uomo, perché saranno entrambi dipendenti che potrebbero assentarsi. È un cambio di paradigma importante, per il quale serve un intervento legislativo sul quale noi donne dobbiamo fare squadra. La legge Golfo-Mosca è passata perché tutte le parlamentari sono riuscite a unirsi e probabilmente si sono portate dietro i colleghi maschi, forse un po' imbarazzati dal votare no. Facciamoli sentire imbarazzati, mettiamoli in difficoltà. **La legge sul congedo parentale egualitario** è un piccolo pezzo del puzzle ma scardinerebbe sia tanti bias sia ostacoli reali del mondo del lavoro che si riversano a cascata su tutto». «Recentemente – aggiunge **Bergamini** – Melinda Gates ha dichiarato che uno dei maggiori limiti delle donne è il *caregiving*, la presa in cura quotidiana dei nostri mariti, figli, genitori. L'organizzazione internazionale del lavoro ha calcolato che, **ogni giorno nel mondo, donne e ragazze lavorano dodici miliardi e mezzo di ore gratis**, dedicandosi alle incombenze familiari. Una forma di sussidio alle economie dei rispettivi Paesi, in cambio della quale ricevono una fortissima limitazione al raggiungimento dei propri obiettivi economici e sociali. Se la politica non affronta quei dodici miliardi e mezzo di lavoro femminile non pagato, le competenze delle donne resteranno inevitabilmente menomate. Nei Paesi che hanno servizi sociali adeguati per le famiglie, c'è una maggiore partecipazione alla vita politica, quindi un'agenda politica più femminile, quindi maggiori risultati. È un volano di straordinaria portata». Proseguendo sull'alveo delle proposte, Raggi approda anche al tema degli **appalti pubblici**, affinché l'assunzione obbligatoria del 30% di giovani e donne possa andare oltre il PNRR e alla **certificazione di genere**, perché venga resa obbligatoria e non più su base volontaria. **Paola De Micheli** invece avanza la proposta di «un **bilancio di genere istituzionalizzato** che verifichi gli effetti della presenza femminile». Il bilancio di genere esiste già, spiega la deputata, «e misura gli effetti delle leggi approvate in Parlamento sulla promozione del ruolo della donna nella società. Peccato che di quel bilancio non si occupi nessuno. Non solo dobbiamo riprenderne possesso ma modificarne i criteri e **chiedo alle parlamentari un'alleanza trasversale su questa battaglia**».

La direzione, d'altro canto sembra essere imboccata e un'accelerazione in questo senso è stata senza dubbio impressa dalla pandemia. «Non dobbiamo dimenticarci – interviene **Elena Bonetti** – che a un certo punto, la risposta europea al Covid aveva il volto di leader donne. Nel rilancio di quella fase, abbiamo riconosciuto che la leva su cui ripartire doveva essere quella femminile. **La prima strategia nazionale per la parità di genere** nasce dall'intuizione di un gruppo di lavoro, di cui faceva parte anche Lella Golfo, e oggi dovrebbe essere governata da un osservatorio, di cui la Presidente guida il Comitato scientifico. Un elemento di continuità rispetto a maggioranze e governi che cambiano e che dà la misura di quella che è e sarà **una vittoria o una sconfitta collettiva**».

Le conclusioni le tira la Professoressa **Colarizi**, partendo però dal contesto, con quello che lei stessa definisce il larvato pessimismo di tutti gli storici. «Stiamo vivendo – afferma – una crisi politica che diventa crisi di democrazia. Solo rendendoci conto di questo, potremo intervenire veramente. Basta arrivare ai vertici? No, non può bastare perché il vero problema è la frattura tra Paese e politica. C'è una classe politica a cui il Paese non guarda più come esempio e con fiducia. La politica è un primato. Un tempo i partiti facevano i corsi di formazione, sacrosanti, ma quel che occorre oggi è un ritorno alla cittadinanza attiva. È quanto accade nei piccoli comuni, dove infatti le donne nelle giunte sono più numerose: lì comprendi che solo attraverso i suoi meccanismi si può cambiare qualcosa. D'altro canto, come si può pensare, se l'unione non riesce a diventare un'Europa veramente politica che gli stati nazionali possano riprendere in mano le leve della politica? Ecco, per questo sono convinta che se c'è un'occasione per le donne, e io ci credo fino in fondo, è riprendere in mano la politica».

«Secondo lei, negli incarichi politici le donne sono in numero più alto degli uomini?». Il 4% risponde di sì, il 78% di no... C'è ancora da lavorare.

**I**l compito è arduo perché dal tavolo che ho avuto l'onore e il piacere di coordinare sono emerse tante analisi e proposte interessanti. Andrò quindi per titoli, per riuscire a raccontarvene il più possibile.

Siamo partiti da alcuni dati piuttosto preoccupanti sul rapporto donne e politica. Ne cito solo alcuni sui quali abbiamo impostato l'inizio del nostro confronto. L'Italia è al 79° posto su 146 Paesi per la presenza di donne in politica e soprattutto nelle istituzioni elette democraticamente e ce lo dice l'ultimo World Economic Forum. In Italia, la situazione è andata peggiorando con le ultime elezioni perché è vero che abbiamo una Presidente del Consiglio donna per la prima volta nella storia repubblicana, così come molti vertici apicali delle istituzioni ma in Parlamento le donne sono appena il 33%, un dato veramente preoccupante. Va meglio al Parlamento europeo dove superiamo il 40%; va bene nei comuni molto piccoli, sotto i 15mila abitanti, dove le donne sono il 34% rispetto agli organismi istituzionali territoriali dove siamo al 20-25%. In una politica 'a km zero' dove le donne sono conosciute, ci si fida.

Abbiamo diviso in due grandi capitoli le proposte emerse nel nostro tavolo di discussione. Uno segue il motto **"le donne devono riprendersi la politica"** magari sull'onda di una nuova 'sorellanza'. È stato proposto di chiedere ai rispettivi partiti di redigere statuti con regole vincolanti per quanto riguarda l'accesso alle liste elettorali. Oggi la legge prevede almeno il 40% di donne e poi ci sono le singole forze politiche che procedono autonomamente. È stato sottolineato che sui provvedimenti inerenti la parità di genere, si è sempre registrata una grande trasversalità, la stessa che ha dato il battesimo alla Legge Golfo-Mosca e anche alle ultime norme sull'aumento del congedo parentale per i papà. C'è quindi la possibilità di lavorare insieme tra forze diverse. Si è parlato di quote e di meritocrazia, da non considerare come alternative. La maggioranza di noi ritiene che la situazione sia tale per cui bisogna ancora insistere sulla quantità mentre si lavora su qualità e meritocrazia.

**Le quote servono ancora e la legge Golfo-Mosca va implementata ed estesa a tutto il management degli organismi politici e istituzionali.**

Si è fatta una riflessione sulla legge elettorale. Forse al Parlamento europeo ci sono più donne perché c'è una legge elettorale diversa? Vero è che quando il potere decisionale dei vertici di partito è più ampio, per le donne è più difficile entrare in lista. Si è parlato in termini molto positivi dell'introduzione del bilancio di genere come criterio e si chiede di istituzionalizzarlo anche trasversalmente, di renderlo più cogente. Si è molto insistito sul fatto che si possano creare misure e politiche a favore dell'estensione dei modelli positivi. Occorre lavorare anche sulla comunicazione e, come network, sulla diffusione di questi esempi e *role model*, come nel caso delle apicalità raggiunte in diversi organismi e istituzioni. E servirebbe un osservatorio sugli italiani all'estero per capire qual è la ricaduta delle nostre politiche sulle donne che vivono fuori dai confini nazionali anche perché, spesso, Paesi più svantaggiati del nostro offrono pratiche positive di politiche di integrazione.

Ci siamo poi concentrate sul tema delle **politiche attive**, perché è evidente che per aiutare le donne a impegnarsi in politica o a realizzarsi professionalmente, è necessario un intervento sul fronte dei servizi. La legge da cui siamo partite è quella che ha istituito gli asili nido, sottolineando che le proposte attualmente in Parlamento devono contribuire a migliorarne la fruizione. Vorremmo proporre la gratuità ma sappiamo che è molto difficile. Si deve lavorare comunque ancora alacremente sulle misure a favore della genitorialità perché di questo si tratta: non a favore delle donne ma di entrambi i genitori, affinché ci sia una maggiore condivisione di carichi e responsabilità familiari.

Bisogna cercare le più efficaci ed efficienti modalità per fare orientamento alle nostre giovani già dalle scuole, per avvicinarle alle tematiche e agli obiettivi della parità di genere, all'impegno politico e alle discipline STEM. Avere le competenze scientifiche significa poter aspirare a professioni dove si può fare la differenza.

È stata fatta una riflessione sulle misure che già prevede l'attuale PNRR per rafforzare la premialità alle aziende che ottengono la **certificazione di genere**. Le imprese che dimostrano di assumere con criteri più paritari anche personale femminile possono avere sgravi contributivi con l'obiettivo di rendere obbligatoria questa premialità anche sugli appalti pubblici.

Si è proposto un tavolo permanente a livello ministeriale che metta in contatto la politica nazionale con il territorio. Nel momento in cui vengono decise politiche attive per l'inclusione e il lavoro, per l'accesso alle discipline STEM e per la parità di genere, è necessario che anche i territori abbiano voce in capitolo.

Abbiamo avuto la fortuna di avere uno studio realizzato appositamente per l'evento dall'Istituto Piepoli. Ebbene, la ricerca rivela che il 65% del campione giudica la condizione degli uomini migliore in generale rispetto a quella delle donne. L'unico dato positivo è rispetto al 2017: la percentuale è scesa di quattro punti. Vi lascio con un dato: il 43% degli intervistati ritiene che le donne in politica siano poche perché gli uomini non vogliono rinunciare al loro potere.



Proprio mentre in Parlamento si sta discutendo di un disegno di legge per contrastare il fenomeno della violenza sulle donne e l'opinione pubblica si sta attivando per far sentire la propria voce, sul fronte delle aziende scende in campo Tim. Sotto l'insegna 'La parità non può aspettare', il gruppo delle tlc guidato da Pietro Labriola ha avviato una massiccia campagna sociale per sensibilizzare e creare consapevolezza su un tema urgente e delicato come quello del gender gap.

È da qualche giorno infatti che per le strade delle principali città e sui media, si notano manifesti che lanciano messaggi importanti e che fanno riflettere. Come questi ad esempio: "La parità di genere sarà raggiunta solo nel 2155", oppure: "Le donne manager nelle imprese italiane sono solo il 20,5%". Per Tim, impegnata nel sociale e nella difesa dell'inclusione, è stato naturale quindi mettere in campo una serie di progetti a supporto delle donne per contrastare i fenomeni di violenza diffusi in Italia e per superare gli stereotipi che riguardano il ruolo delle donne.

*"La missione di Tim non è legata soltanto al tema della digitalizzazione. Siamo una grande azienda del Paese e sentiamo la responsabilità di farci portatori di valori come l'inclusione e la parità di genere. Sono convinto che si tratti di temi fondamentali per lo sviluppo della società per cui è necessario impegnarsi, dando l'esempio",* afferma Pietro Labriola, Amministratore Delegato del Gruppo Tim. *"Le istituzioni e le imprese insieme hanno il dovere di portare avanti questa battaglia per sensibilizzare l'opinione pubblica affinché comincino a cadere inutili pregiudizi che non fanno altro che arretrare la nostra società".*

L'azienda si era già mossa in questa direzione nelle scorse settimane quando aveva anticipato che i negozi a brand Tim, presenti in tutto il territorio, si sarebbero trasformati in Punti Viola, ovvero dei 'luoghi sicuri' ideati dall'associazione no profit DonneXStrada. Il progetto prevede che il personale dei negozi sia formato appositamente per prestare aiuto di prima assistenza e

## TIM IN CAMPO CON LE DONNE PERCHÉ LA PARITÀ NON PUÒ ASPETTARE

contribuisca a diffondere consapevolezza su questa tematica. Inoltre, nel corso del prossimo anno sono attese le prime installazioni delle nuove cabine intelligenti che introducono anche un tasto dedicato al primo soccorso, denominato 'Women+', per la sicurezza delle donne che si trovano di fronte a situazioni di potenziale rischio. Sarà possibile accedere in tempo reale ad un servizio di supporto con operatore per segnalare, gestire ed assistere la persona che ne faccia richiesta. Una funzionalità a forte valenza sociale che mette a disposizione della collettività un importante strumento di contrasto agli episodi di violenza e microcriminalità. In occasione della 4 Weeks 4 Inclusion, la maratona sull'inclusione che

il gruppo Tim organizza ormai da 4 anni e che quest'anno ha visto partecipare oltre 400 partner e 1000 ospiti in più di 300 eventi, è stata lanciata anche un'App (Women Plus) che vuole essere uno strumento per supportare le donne nella ricerca del lavoro e nei percorsi di carriera. La soluzione, che ha avuto anche il patrocinio della Commissione Europea e che nasce dall'esperienza di 'Mulheres Positivas'- progetto lanciato da Tim in Brasile con l'imprenditrice Fabi Saad -, lavora su diversi aspetti per offrire supporto alle donne in cerca di occupazione, con la possibilità di trovare in un unico ambiente le posizioni aperte, grazie anche a strumenti di matching fra le loro competenze e i lavori disponibili, ma soprattutto mentoring, formazione e talk.



**Pietro Labriola** Amministratore Delegato Gruppo Tim

# DONNE: TROVARE UN LAVORO O CAMBIARE IL LAVORO?

Con il contributo di:

**PAOLA ANGELETTI** Chief Operating Officer Intesa Sanpaolo

**MARCO BENTIVOGLI** Coordinatore Nazionale Base Italia

**PAOLO GALLETTI** People & Purpose Leader Deloitte

**MAURA LATINI** Presidente Coop Italia

**FRANCESCA MARIOTTI** Direttore Generale Confindustria

**ETTORE ROSATO** Deputato della Repubblica

**CRISTINA ZUCCHETTI** Presidente Zucchetti Group

IL DIBATTITO

La convention di Palermo ha rappresentato una preziosa occasione per far fare un salto di qualità all'annosa discussione sull'occupazione femminile. La necessità di tenere alta l'attenzione sulle tematiche relative al **rapporto tra donne e lavoro**, a questioni come la parità di genere a livello salariale e sulle strategie, politiche da un lato e in capo alle aziende dall'altro, per incentivare una sempre maggiore occupazione femminile, deve obbligatoriamente fare i conti con l'ormai più ampio e attuale dibattito relativo al mercato del lavoro in generale. Un dibattito nel quale recentemente si è inserita anche la 'certificazione di genere' delle aziende, uno strumento previsto dal PNRR in grado di misurare in modo sicuro e matematico la maturità aziendale in termini di parità di genere.

Le evoluzioni e le trasformazioni della società, talvolta molto profonde benché repentine, inducono anche il mercato del lavoro ad allargare i propri orizzonti, ad aprirsi alle **nuove possibilità offerte dal progresso tecnologico** e, dunque, all'esigenza di individuare e formare dei professionisti capaci di approcciare a occupazioni relativamente nuove e altamente specialistiche. In questo contesto, risulta evidente la necessità di ampliare la platea delle studentesse che si indirizzano verso corsi di studio STEM, un tipo di formazione che consentirebbe alle donne di accedere a una fetta del mercato del lavoro dove la presenza femminile risulta particolarmente bassa.

A tal proposito, torna utile un'analisi del **tasso di occupazione femminile** che si registra in Italia, tra i più bassi d'Europa, che si attesta oltre 4 punti percentuali al di sotto della media comunitaria. Si tratta di numeri certamente preoccupanti che però arrivano addirittura a dimezzarsi per quanto riguarda le lavoratrici in possesso di un titolo di studio medio alto. Questo a dimostrazione di come il percorso di formazione e istruzione delle donne assume un rilievo tanto più importante.

Anche alla luce di un'attenta analisi di questi dati è stato quindi individuato il titolo di questo primo tavolo di lavoro. Il dibattito sul lavoro femminile deve infatti evolversi, non può rimanere incentrato esclusivamente sui tassi di occupazione delle donne, ma deve contemplare anche la possibilità per le lavoratrici di cambiare lavoro, di aprirsi e adeguarsi a un mercato che offre sempre maggiori possibilità.

Come ha evidenziato infatti **Paola Angeletti**, Chief Operating Officer di Intesa Sanpaolo, «la transizione digitale ci fa capire che nel mondo del futuro prossimo le maggiori opportunità arriveranno proprio dal mondo tecnologico. Per cui è importante che le donne siano presenti anche in queste attività». Questo perché non basta che nei luoghi di lavoro ci sia una presenza di personale equilibrato tra i generi: per determinare un vero e proprio salto di qualità occorre fare in modo di avere anche strutture organizzative o ambiti di competenza equilibrati per genere ai vari livelli, compreso quello remunerativo. L'esigenza principale per Paola Angeletti è quindi fare in modo di «avere un sistema di governance organizzato in modo da darsi degli obiettivi da cui dipende il successo anche remunerativo delle persone che abbiano rispettato questi parametri e abbiano agito coerentemente con gli obiettivi che l'azienda si è data».

Una vera e propria 'urgenza' secondo **Paolo Galletti**, People & Purpose Leader di Deloitte, per il quale «**l'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro** è un obiettivo fondamentale per il futuro economico del Paese» e rammarica constatare che questa esigenza non sia ancora sufficientemente avvertita come meriterebbe. Tanto che il principale target dell'Amministratore Delegato di Deloitte è proprio garantire l'equilibrio di genere tra i partner della società. Per quanto riguarda il rapporto tra l'occupazione femminile e le competenze STEM, per Galletti bisogna intervenire su un duplice binario: da un lato è importante far passare il messaggio che non si tratta di competenze così difficili da acquisire se si abbraccia un determinato tipo di formazione. Per fare un esempio, «è dimostrato che per acquisire una buona competenza di programmazione statistica servono settantasei giorni di studio intensivo, non una cosa impossibile insomma» e, soprattutto, non un tipo di formazione riservato esclusivamente all'universo maschile. Al contempo è però indispensabile **intervenire sull'intero approccio del nostro sistema formativo**, fin dalle scuole elementari che devono contribuire a cambiare una certa narrazione, anche portando esempi positivi e testimonianze agli studenti di quanti, uomini e donne, hanno ottenuto successo in questo ambito, dagli astronauti ai programmatori di videogame. Il mondo professionale italiano è ancora permeato da troppi pregiudizi di genere, mentre all'e-

stero le donne e le studentesse che hanno a che fare con materie scientifiche sono estremamente apprezzate. In Italia, invece, non riescono a emergere, oppure trovano occupazioni con delle remunerazioni che non sono assolutamente accettabili e ciò determina una disincentivazione ad andare a fare queste professioni. Ecco dunque la necessità di intervenire fin dai primissimi anni della formazione per scardinare quello che è un problema enorme e fortemente radicato nella nostra società.

Come ha però ricordato **Cristina Zucchetti**, Presidente di Zucchetti Group, «ottenere la parità di genere in settori ad alta tecnologia è veramente difficile, anche perché solamente il 20% delle donne si iscrivono a facoltà STEM». E questo nonostante ci sia un **forte mismatch fra domanda e offerta** in questo momento in Italia per quanto riguarda la ricerca di candidati con competenze informatiche. Di certo, quindi, occorre contrastare alcuni «pregiudizi presenti nella società, come quelli che vorrebbero l'informatica come un settore quasi esclusivamente maschile e che spesso hanno le stesse donne».

Per mettere le imprese nella condizione di avere un punto di partenza nella selezione del personale in relazione al genere più paritario, come ha spiegato **Maura Latini**, Presidente di Coop Italia, è poi necessario stimolare un cambiamento culturale che veda **al centro della famiglia la coppia** e non esclusivamente la donna. Per Latini «il mondo del lavoro è un grimaldello fondamentale per cambiare la società nell'ottica dell'inclusione e della parità di genere. Occorre quindi, in primo luogo, **un'alleanza tra mondo del lavoro e istituzioni** perché si possa insieme, per esempio, incidere sul problema della natalità».



E quindi le istituzioni prima di tutto non possono che lavorare sui servizi per la natalità, gli asili nido». **La conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia** resta infatti una priorità per non costringere le donne a dover scegliere tra rinunciare al lavoro o rinunciare alla maternità. Ecco perché il **congedo di paternità obbligatorio**, per la presidente Latini, è fondamentale sia in termini sociali, perché restituirebbe ai padri il diritto di trascorrere un tempo maggiore con i propri figli, sia per riequilibrare il mercato del lavoro. Questo strumento metterebbe le imprese nelle condizioni di fare delle selezioni senza distinguere tra uomo e una donna, dove la donna parte svantaggiata dall'handicap che se avrà un figlio sarà assente dal lavoro, mentre il maschio potrà comunque garantire la propria presenza. Quindi il congedo di paternità obbligatoria, oltre a dare un diritto ai padri, metterebbe le imprese nella condizione di avere un punto di partenza nella selezione più paritario. La chiave di volta è, quindi, puntare su servizi seri e ampiamente accessibili attraverso tutta una serie di riforme, perché il **welfare aziendale da solo non è sufficiente a garantire la parità di genere nei luoghi di lavoro**. Senza contare che, sebbene sia giusto che le imprese si adoperino per andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti, determinati oneri devono essere quantomeno condivisi con lo Stato. C'è, infatti, un nesso statistico tra incremento dei servizi per l'infanzia, calo della denatalità e aumento del tasso di donne occupate. Una questione centrale, sia nell'immediato che nel lungo periodo, del quale le istituzioni sono chiamate a farsi carico. Evidenziare il ruolo fondamentale rivestito in questo contesto dalla contrattazione collettiva è poi toccato a **Francesca Mariotti**, Direttore generale di Confindustria, che ha ricordato come una sostanziale parità nei luoghi di lavoro passi necessariamente dal superamento delle differenze di genere in merito alle attività affidate ai dipendenti, il che influisce anche sulle **retribuzioni** che devono essere le medesime per gli uomini e per le donne. Per quanto riguarda quest'aspetto in particolare, Mariotti ha ricordato che «l'Italia è messa meglio di tutti i Paesi europei perché noi abbiamo una differenza retributiva, media ovviamente, pari a circa il 5%. In altri Paesi europei le differenze retributive sono molto più marcate e toccano non solo la doppia cifra, ma in alcune realtà raggiungono addirittura quasi il 18%». Il tema della **contrattazione collettiva** appare quindi ancor più determinante per evitare l'insinuarsi di differenze di genere, sia per quanto attiene attività e mansioni affidate ai dipendenti,

che per quanto riguarda, come detto, i livelli retributivi. Il Deputato della Repubblica **Ettore Rosato** si è invece soffermato sul **ruolo della politica per garantire l'accesso al lavoro in maniera paritaria** tra uomini e donne e sull'importanza che questa possibilità possa essere garantita in tutte le aree del Paese, mentre per quanto riguarda i **LEP** e i servizi per l'infanzia persistono ancora «differenze abissali a causa dei quali alcuni diritti sono effettivamente godibili solo a macchia di leopardo». Un problema che troppo spesso non riguarda la legislazione in sé per sé, ma il finanziamento di misure di welfare a sostegno della genitorialità, da cui in parte discende anche il dramma della denatalità che, pur essendo un fenomeno che riguarda l'intera Europa, è particolarmente accentuato in Italia. «Nel 2080 - ha aggiunto - in questo Paese rischiamo di essere meno di 46 milioni di persone e la popolazione anziana sarà assolutamente più numerosa di quella giovane, il che determinerà un crollo del Pil, la ricchezza dell'Italia crollerà».

Come è emerso dal tavolo, un simile stato di fatto minaccia addirittura la stessa maternità anche per la discriminazione cui tantissime lavoratrici sono soggette durante l'intero percorso della gravidanza. Troppo spesso, infatti, la maternità nel nostro paese non è un'opportunità, ma è un problema grande come una casa che si ricollega anche al tema del congedo obbligatorio. Se si approccia alla genitorialità tenendo presente che si tratta di un ruolo di condivisione, è molto importante imprimere un cambiamento culturale anche con gli uomini. **La maternità non deve e non può essere vista come un problema**: è un'opportunità delle donne, ma va condivisa con gli uomini. Molto spesso le donne ne fanno, invece, un'opportunità solo propria, il che acuisce il problema del 'gender gap', perché sebbene le donne in media affrontano i percorsi di studio in modo più brillante degli uomini, una volta immesse nel mondo del lavoro, allorché sopraggiunge una gravidanza, c'è un blocco di carriera e di retribuzione. Senza contare che l'esigenza di conciliare i tempi lavoro-famiglia induce molte lavoratrici a ricorrere allo strumento del part-time che determina conseguenze rilevanti anche sul fronte pensionistico: una volta in quiescenza, queste donne avranno delle pensioni molto più basse rispetto a quello che era il loro potenziale.





a cura di **Marco Bentivogli** Coordinatore Nazionale Base Italia

È stato molto interessante partire dalla condizione della donna nel lavoro considerando che il lavoro è l'**ambito del vivere civile che si sta modificando più velocemente e in maniera più profonda**, sulla spinta di transizioni che agiscono in contemporanea: climatico-ambientale, demografica e digitale. Il digitale, e partiamo da qui, ancora non ha, per il momento, confermato la promessa di restituire tempo. La tecnologia, però, se ben architettata, può essere una chiave di volta per dare maggiore equilibrio alla vita e al lavoro. Per questo servono veri e propri nuovi **"architetti del lavoro"** perché serve un vero e proprio lavoro progettuale per un lavoro che ci renda più umani. Pensare al digitale come fattore di valorizzazione della partecipazione femminile, laddove il genere è uno dei terreni dove si scaricano molte disuguaglianze, è un elemento centrale per definire gli assetti futuri. L'approccio positivo consiste nella considera-

zione che la parità di genere non è solo un fatto di giustizia, è costruire una società migliore, è avere posti di lavoro più felici, è far funzionare meglio le cose. Questo è molto più utile di immaginare che sia solo un terreno di social branding delle imprese per cui tutte le certificazioni, pur ben comunicate, non sono indice reale di un effettivo cambiamento culturale. In tutte queste transizioni - climatico-ambientale, demografica e digitale - **l'alfabeto del lavoro andrebbe radicalmente ricostruito**. Quello del '900 è difficile e non consente di comprendere le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. Rispetto alla partecipazione femminile, poi, ci sono delle considerazioni da fare. La Presidente Golfo nel suo intervento introduttivo parla di un tasso di occupazione ancora deludente. Ma c'è un dato da non trascurare: in Italia più si alza il titolo di studio, più si dimezza il divario con l'Europa sul tasso di occupazione. Questo ci dice che c'è una strada: una scuola che non sempre è all'altezza della situazione e che invece va valorizzata. Quest'anno ricesce la liceizzazione, le discipline tecnico-scientifiche STEM sono ancora considerate di "serie B", c'è la necessità che si investa nell'orientamento. Occorre dare dignità e importanza ai lavori STEM e alla scuola professionale. Il passo successivo è non compartimentare il sapere tecnico scientifico da quello umanistico, l'istruzione e la formazione del futuro saranno STEAM, ovvero un'integrazione dei due saperi. Di per sé la grande trasformazione digitale scongela spazio (luogo) e tempo (orari) di moltissimi lavori. Non solo, sposta le nuove forme di organizzazione del lavoro più basate su progetto, obiettivi condivisi e risultati e meno sul controllo e sul tempo. Quest'ultimo, **il tempo di lavoro, avrà sempre meno valore** nella valorizzazione professionale e retributiva della persona. Anche per questo il lavoro di qualità e la qualità del lavoro sono terreni su cui giocare il futuro del lavoro e una maggiore partecipazione e protagonismo femminile.

C'è poi il tema della natalità. Anni fa c'era una natalità molto alta al Sud e bassissima al Nord. Oggi l'Italia si è rovesciata. Paradossalmente però fare figli non è una cosa esattamente da ricchi ma una cosa per persone che se lo possono permettere e che vivono in un territorio che ha servizi migliori. Il destino della denatalità non è ineluttabile. La Germania, la Francia, i Paesi scandinavi ci insegnano che se si costruiscono servizi attorno alle donne, far figli e ribaltare gli andamenti demografici è un obiettivo assolutamente raggiungibile. **La denatalità e il de-giovanimento non è un destino ineluttabile**, è il risultato di politiche vere sulla genitorialità. Parlando di dinamiche nel mondo del lavoro va poi detto che la pandemia ha inciso non poco. Donne e giovani sono le categorie che hanno pagato il prezzo più alto rendendo evidente un'asimmetria preoccupante tra servizi pubblici e lavoro: le fabbriche riaprivano dopo il lockdown e gli asili e le scuole continuavano a rimanere chiusi. Decine di migliaia di donne sono state costrette a dimettersi perché non esistevano i presupposti per un qualsiasi tipo di conciliazione. Attorno alla **maternità** - prima, durante e dopo - ruota il 70% circa delle discriminazioni nel mondo del lavoro. E in questo senso abbiamo convenuto in modo unanime sulla necessità di iniziare a parlare di genitorialità, un termine che presuppone la condivisione di responsabilità tra uomo e donna. Ci siamo divisi, invece, sull'obbligo del congedo di paternità, trovandoci comunque d'accordo su un punto: al di là dell'apparato normativo l'arretratezza italiana si misura sulla cultura.

Un altro elemento di debolezza è la **parità retributiva**. È prevista nella Costituzione all'art. 36 così come nei contratti collettivi, poi però quando si entra nel mondo del lavoro, già dal momento della selezione, se non si gioca sul merito, cambiano le partite. Il nostro tavolo è stato concorde: **la condizione femminile è un punto di forza e non un limite** per cui occorre aver fiducia nell'investimento nelle relazioni industriali: ci sono le leggi ma bisogna agire in modo efficace attraverso la contrattazione collettiva, che può essere utile a rendere più sartoriali, applicabili ed esigibili le leggi. In maniera unanime, i partecipanti al tavolo ritengono che il family act del precedente governo sia un atto legislativo assolutamente positivo e in linea con la direzione da imboccare per il futuro.

In conclusione, abbiamo convenuto sullo slogan di un libro molto bello che sostiene che **il futuro del lavoro è femmina** (di Silvia Zanella) perché le competenze del futuro sono esattamente quelle tipiche delle donne: le strutture gerarchiche, improntate meno al controllo e più agli obiettivi, la capacità di comprendere, interpretare e risolvere la complessità. Tutti skills in cui le donne dimostrano una marcia in più.

## L'IMPRESA AL CENTRO

*Iolanda Riolo è una donna vulcanica, come la sua terra, la Sicilia. Travolgente, sempre in movimento.*

*Il 2023 l'ha consacrata non soltanto in prima linea, ma primadonna di eccellenza. A febbraio è stata eletta dall'assemblea dei soci presidente di Irfis, l'istituto finanziario della regione Sicilia. A giugno è stata nominata Cavaliere del Lavoro dal presidente della Repubblica Mattarella. Onorificenza, questa, che significa possedere una "singolare benemerita nazionale" e, tra gli altri meriti, "avere promosso un incremento notevole dell'economia del Paese".*

*Presidente Riolo, è un piacere. Sorride senza schermirsi.*

«E allora le dico che nel 2023 anche la mia azienda ha vinto un premio incredibile. Come concessionaria Ducati siamo risultati primi tra Europa e Africa. Ogni anno vengono assegnati solo tre premi in tutto il mondo: uno è andato agli Stati Uniti, uno all'Australia e uno a... Palermo! Ci crede? Una meraviglia!».

*Iolanda Riolo è titolare e presidente del Gruppo Riolo, concessionaria leader in Sicilia nel mondo dell'automotive. A ottobre ha voluto sostenere la 23ª edizione di "Donna, economia & Potere" della Fondazione Marisa Bellisario.*

«Ero un'ammiratrice esterna della Fondazione - dice - la conoscevo per la sua fama e i suoi risultati nel supporto alle donne, ma non l'avevo mai frequentata. È un'associazione di persone che vogliono ricostruire un sano equilibrio nella società, mi piace per questo. Empowerment femminile per me significa mettere le donne nelle condizioni di dare un contributo più fattivo e concreto: in questo senso io ci sono».



L'intervista a

**Iolanda Riolo**

Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo Riolo e Presidente Irfis

di **Monica Mosca** Giornalista

*È in quest'ottica che ha inventato il concept «Impresa al centro».*

«Sì, tutto ciò che è bello, lo star bene ruota intorno alla vita in azienda», risponde la presidente Riolo. «A Palermo per lavoro ho conosciuto moltissime persone, mi hanno raccontato la loro vita, ci sono storie meravigliose. Ma ci sono anche povertà e degrado sociale. Io voglio contribuire a togliere i giovani, maschi e femmine, da questo degrado: abbiamo così organizzato workshop su come funziona un'impresa, sull'impresa al femminile, sul wellness e sulla prevenzione che valevano crediti formativi per gli studenti universitari.

Ci sarà anche un incontro sul riciclo, per diffondere la cultura dell'economia circolare che in Sicilia non esiste del tutto».

*C'è qualcosa in particolare che la rende davvero orgogliosa?*

«Avere comprato la mia prima casa a 54 anni. Mio padre ha detto: a te lascio le aziende e a tua sorella, che non vuole lavorare, lascio le case. Così ha fatto e ne sono felice. Fino a tre anni fa non ho mai avuto una casa mia e ho gestito i soldi della mia azienda come se fossero denari pubblici, non ho mai preso un soldo. Anche per questo gestire Irfis mi viene naturale».

*Quando è entrata in azienda avevate 33 dipendenti, oggi lei ne ha 270.*

«In trent'anni sono passate alla Riolo circa 3 mila persone e alla fine ne ho tenute 300 meravigliose con me. Non tutti resistono perché siamo molto performanti e facciamo moltissima formazione. Sì, lo dica in giro, la formazione è indispensabile per far crescere le persone, prima che i dipendenti».

# SU CHI PESA LA SFIDA DEMOGRAFICA? FAMIGLIA & SOCIETÀ:

Con il contributo di:

**ADRIANO BORDIGNON** Presidente Nazionale  
Forum delle Associazioni Familiari

**MICHELE D'AMICO** Presidente Ente Regionale per  
il diritto allo studio universitario di Palermo

**ALESSANDRA DE ROSE** Professoressa ordinaria di Demografia  
Università di Roma Sapienza

**SABRINA FLORIO** Presidente Anima per il sociale nei valori d'impresa

**ANNA MARIA TARANTOLA** Presidente Fondazione Pontificia Centesimus Annus Pro Pontifice

**MARINA TERRAGNI** Giornalista e saggista

**MONSIGNOR ANTONINO TREPPEDI** Vicario Episcopale

IL DIBATTITO



Senza alcun dubbio **quella demografica è tra le principali sfide che siamo chiamati ad affrontare in questo secolo.** I dati sulla denatalità tratteggiano, ormai da anni, un quadro che desta una preoccupazione enorme. Il calo delle nascite, tanto più quando si protrae per un così lungo periodo, ha quale diretta e immediata conseguenza l'invecchiamento della popolazione che a sua volta genera tutta una serie di effetti a cascata che impattano negativamente sulla società, a partire dal venir meno di quel 'patto generazionale' sul quale si basa gran parte del nostro welfare e che sta rendendo il nostro sistema previdenziale non più sostenibile. Quello demografico è, infatti, direttamente collegato a tutta una molteplicità di altri fattori che hanno importanti **ricadute sociali, economiche, sui conti pubblici e sui fenomeni migratori.**

Senza dubbio, il primo passo indispensabile a invertire il trend attuale richiede investimenti a sostegno della genitorialità, delle politiche sociali mirate a incentivare i più giovani a crearsi una famiglia. Questo significa agevolare l'accesso al credito necessario all'acquisto di una casa, dunque facilitare l'elargizione di mutui e prestiti per le giovani coppie, ma anche immaginare tutta una serie di sgravi e agevolazioni per le coppie con figli che incidano sul costo delle rette scolastiche, dei trasporti, dei servizi di *baby sitting*, dei prodotti per l'infanzia e via dicendo. A tal proposito, nel corso della discussione, moderata dalla giornalista e saggista **Marina Terragni**, è stata accolta favorevolmente **la proposta del governo di prevedere, probabilmente a partire dal prossimo anno, un'assistente materna che aiuti i neo genitori**, una figura altamente specializzata che supporti specialmente le mamme nei primi 6 mesi dopo il parto, sulla scorta di quanto già accade in paesi come la Germania, la Francia, in quelli del Nord Europa e in Gran Bretagna.

Ma non solo, perché come emerso nel corso di questo interessante dibattito, accanto a politiche del genere, di cui solo le istituzioni possono farsi carico, bisogna intervenire soprattutto sul lavoro e con una duplice finalità. Innanzitutto occorre favorire la crescita dei tassi di occupazione, specialmente quella femminile, perché il lavoro è prima e per lo più l'unica fonte di reddito delle famiglie. In secondo luogo, bisogna rivedere anche i ritmi di lavoro per garantire ai lavoratori l'effettiva possibilità di occuparsi della propria famiglia. Ancora una volta, quindi, il tema della **conciliazione dei tempi lavoro-famiglia** torna centrale anche rispetto alla questione demografica, oltre che a quella della parità di genere. Questo perché se da un lato è anacronistico, per non dire vergognoso, continuare a considerare la donna come principale, se non addirittura unica figura responsabile in determinati contesti che possono andare dalla cura dei figli alla gestione dei genitori anziani o malati, dall'altro è chiaro il nesso tra il calo delle nascite e ritmi professionali frenetici o orari di lavoro estenuanti che non lasciano tempo da dedicare agli impegni familiari. Inoltre, un contributo fondamentale potrebbe arrivare dalla **'riduzione del tempo per la transizione all'età adulta'**, prevedendo borse di studio, case per gli studenti, assegni per la formazione, così da agevolare il tempestivo ingresso dei giovani nel mondo del lavoro che costituisce un elemento imprescindibile per quanti vogliono mettere al mondo un figlio.

Appare quindi lapalissiano come anche per rispondere al vero e proprio dramma della natalità, così come è già emerso in merito ad altri temi di cui si è parlato in questa due giorni di Palermo, il fattore determinante sia quello di un **cambiamento culturale** che favorisca un nuovo modo di intendere il ruolo della donna nella società, ma anche quello dell'uomo, specialmente per quanto attiene le responsabilità familiari. Quello del **Gender pay gap**, per esempio, rappresenta un elemento che impatta in modo rilevante sulla natalità, ma innesca conseguenze estremamente dannose anche su quelle che dovrebbero essere le normali relazioni familiari tra donna e uomo. Il divario salariale si pone come un elemento che aggrava la condizione femminile rispetto ai carichi familiari, perché è evidente come, all'interno di una coppia, in casi di necessità che impongano a uno dei partner di lasciare la propria occupazione si tenderà a salvaguardare il salario più alto.

Il tavolo ha quindi avuto il merito di far emergere alcuni antichi ma ancora persistenti limiti educativi che, ancorati a un modo ormai fortunatamente superato di intendere la famiglia, la genitorialità, e il ruolo della donna nella società, costituiscono quantomeno una concausa di alcune delle criticità con le quali siamo attualmente alle prese, compresa quella dell'invecchiamento demografico. Al punto che una grande esperta dell'argomento come **Alessandra De Rose**, Professoressa ordinaria di Demografia all'Università di Roma Sapienza, colloca l'inizio di questo grave declino delle nascite addirittura nel periodo a cavallo del Secondo conflitto mondiale, a conferma di come questo peggioramento forte e costante del comportamento riproduttivo delle generazioni, una dopo l'altra, abbia radici lontanissime. **"La crisi della natalità - ha sottolineato - parte da tanto lontano, parte dai cambiamenti profondi che ci sono stati nella formazione della famiglia e soprattutto nella fecondità, cioè nei comportamenti riproduttivi delle nostre nonne, quelle nate negli anni '30 del Novecento. Sono loro che hanno cominciato a far diminuire il numero di nascite"**. Un andamento che fa presagire un ulteriore aggravamento del quadro attuale fermo a soli 1,24 figli per donna e che, secondo le previsioni dell'Istat, non lascia presagire nessun miglioramento nel breve periodo. In mancanza di aspettative favorevoli sul fronte delle nascite, rispetto al quale non si intravede alcuna ripresa, non sembra esserci alcuna alternativa per contrastare il de-popolamento italiano se non quello di puntare sulle migrazioni. E questo non vale solo per l'Italia, perché sebbene a macchia di leopardo quello demografico è un problema che investe tutta Europa. Oltre che in Spagna, il Paese forse più vicino alla situazione italiana, anche in Francia e Germania il numero di figli per ciascuna donna si è fortemente ridotto. In pratica, ha ricordato la professoressa De Rose, **"siamo sotto il famoso livello di sostituzione praticamente in tutta Europa**, anche nei paesi come la famosa Svezia, che per anni era stato il baluardo della natalità, diciamo il punto di riferimento dell'intero Continente dal punto di vista demografico. Se da noi alla fine degli anni novanta crollava la fecondità, in Svezia teneva, però anche lì ormai si è invertita la rotta. Questo significa che, evidentemente, c'è veramente un profondo cambiamento culturale che è alla base di questa inversione forte nella volontà delle donne, degli uomini e, quindi, delle coppie, di avere figli".

Un'analisi ripresa anche da **Adriano Bordignon**, Presidente Nazionale del Forum delle Associazioni familiari, che nel concordare con Alessandra De Rose su come quello della denatalità non sia un fenomeno esclusivamente nostrano, non manca però di manifestare la propria preoccupazione per il lungo periodo da cui dilaga questa problematica in Italia, elemento che fa





suonare un campanello d'allarme tanto più forte. Su questo fronte, ammonisce, "siamo i peggiori da tempo, quindi non basta qualche correzione. Questa china, molto probabilmente, ha superato un punto di ritorno e non sono sufficienti solamente dei piccoli accorgimenti. Anche perché **questo stato di cose è la cartina di tornasole di famiglie che non stanno bene, di famiglie che da anni vivono come degli equilibristi sopra un filo, esposte a ogni colpo di vento che arriva: la guerra, il Covid, l'aumento del costo del carrello della spesa, la crescita dei tassi di interesse sui mutui**".

Proprio il forte gap che l'Italia registra rispetto ad altri paesi europei conduce, inoltre, ad altre due considerazioni. La prima riguarda il mondo dei giovani, in particolare la loro capacità di separarsi dalle famiglie di origine e costruire progetti di vita propri che includano anche la natalità. Noi abbiamo il 64% dei giovani tra i diciassette e i trentaquattro anni che vivono ancora tra le mura domestiche. Questo per Bordignon è senza mezzi termini "un attentato al loro futuro". In secondo luogo c'è la questione del rapporto tra donna e lavoro che ci vede ancora lontani dal raggiungere dei livelli "di dignitosa sufficienza rispetto agli altri paesi comunitari". Al di là della bassa percentuale di donne occupate rispetto a Francia e Germania, che sono i principali riferimenti per l'Italia, abbiamo dei problemi rilevanti anche in termini di qualità e continuità del lavoro femminile che è assolutamente predominante in determinati settori, che oltre a essere quelli maggiormente instabili sono anche quelli peggio remunerati. Ecco dunque spiegata l'insistenza con la quale il Forum delle Associazioni familiari da tempo insiste con le istituzioni a tutti i livelli, dal governo alle amministrazioni comunali, affinché **la politica si faccia carico di voltare pagina, individuando un nuovo paradigma dal quale declinare una strategia chiara ed efficace per il futuro**.

È evidente si tratti di un lavoro lungo e laborioso, ma le proposte non mancano, anche guardando a come i fenomeni in questione vengono affrontati all'estero. Uno dei primi interventi opportuni sarebbe quello di prevedere, nell'ambito di una riforma fiscale, una tassazione *flat* per le famiglie superando l'attuale meccanismo legato all'Isee per quanto attiene a detrazioni, bonus o agevolazioni varie. C'è poi un evidente problema relativo all'efficienza dei servizi offerti alle famiglie, a partire dal sistema di istruzione. Per Bordignon la scuola italiana è orientata verso uno schema che vede almeno uno dei genitori necessariamente a casa, il che rappresenta già di per sé un grave problema, oltretutto ulteriormente aggravato da servizi per l'infanzia, per la famiglia e per l'assistenza sanitaria a domicilio non all'altezza di altri paesi. Partendo da queste considerazioni, il Forum non ha mancato di far pervenire il proprio contributo sul dramma denatalità anche all'attuale governo, proponendo che **"tutti gli euro spesi sulla natalità vengano spostati dalla spesa corrente alle politiche di investimento. Si tratta di creare un sistema in cui sia ancora bello nascere, crescere, diventare adulti e vecchi in questo Paese. Altrimenti, a quello demografico si affiancheranno ulteriori fenomeni problematici che determineranno un serie di conseguenze negative a cascata"**.

La sostenibilità del nostro sistema di welfare, anche in ambito aziendale, è stato il fulcro del contributo di **Sabrina Florio**, Presidente di Anima per il sociale nei valori d'impresa, che ha ricordato come l'ossatura imprenditoriale italiana è costituita per ben il 98% da piccole e medie aziende, il che rende quello della sostenibilità della spesa sociale un tema di politica sia industriale sia economica. È evidente che in tale ambito la premessa fondamentale sia la situazione economica del Paese, soprattutto guardando al futuro, rispetto al quale si è andato via via diffondendo un sentimento di sfiducia che è una delle cause del calo demografico. Le imprese possono essere protagoniste nell'invertire questa rotta perché **esiste un nesso tra benessere**

**dei dipendenti e produttività aziendale**. Le misure di welfare aziendale e tutti gli incentivi a sostegno della natalità e di un'adeguata conciliazione tra lavoro e famiglia vanno dunque inquadrati come un investimento sull'azienda e, soprattutto, sul futuro. Senza contare che l'innovazione tecnologica oggi consente di utilizzare strumenti come "nuove infrastrutture, processi comunicativi agili, smart working, lavoro ibrido" che andrebbero messi a sistema attraverso una riforma strutturale. Per raggiungere questo obiettivo, ha detto Sabrina Florio, serve il contributo di tutti, istituzioni, imprese, società civile e mondo associazionistico, "uniamo le idee, cerchiamo di realizzare un programma, un progetto strutturale, ognuno nel proprio ruolo, perché stiamo parlando del nostro futuro. Stiamo parlando della sostenibilità della nostra situazione, del nostro sistema-paese, chiaramente in un contesto europeo". Questo concetto è stato ripreso anche da **Monsignor Antonino Treppiedi**, Vicario Episcopale, che si è soffermato sull'importanza di una **transizione dal welfare State a un modello di welfare Society**, ovvero sulla necessità che la spesa sociale "non venga intesa come un problema solo pubblico, non fosse avvertita solo in termini economici, ricadente esclusivamente sugli interventi statali o, a pioggia, regionali, locali e così via a scendere, ma che sia sentita da tutta la società". Una questione di cui si dibatte da decenni e sulla cui scorta è maturata **"la necessità dell'introduzione del quoziente familiare"**, il che "è emblematico della velocità con cui cambia il mondo e con cui noi, invece, non cambiamo". Ma in che modo è possibile addivenire a un modello di *welfare Society*? Per Monsignor Treppiedi "Il *welfare Society* deve partire dall'acquisito fallimento di alcuni strumenti di mediazione sociale", a partire da una profonda riflessione sul ruolo della donna. Non è possibile pensare di far pesare solo sulle donne, mamme o figlie che siano, i carichi familiari dalla cura dei figli alla gestione degli anziani. Acclarato ciò, si potrebbe immaginare l'introduzione di una **'welfare card'**, uno strumento definito dal Monsignore come una sorta di **"patente di impegno nel sociale, nel terzo settore che accompagna le nostre imprese, le nostre fondazioni e anche i curricula di ciascuno di noi"**.

Un focus sui fenomeni migratori e sul loro impatto sull'andamento demografico è stato invece effettuato dalla Presidente della Fondazione Pontificia Centesimus Annus Pro Pontefice, **Anna Maria Tarantola**. "La struttura della popolazione che invecchia per età e che non riesce a crescere - ha spiegato - è effettivamente un problema enorme che ha delle implicazioni a trecento-sessanta gradi per un Paese. Non è, però, dappertutto così: **questo problema è dell'Europa, del Nord America e dell'est asiatico, quindi del Giappone in modo particolare, ma negli altri paesi si registra una realtà differente. In Africa, in Sudamerica, in alcune zone dell'Asia, invece, il tasso di natalità porta a una crescita della popolazione**. Guardando quindi alla crescita della popolazione nel suo complesso, è di estrema attualità il tema dell'immigrazione che è un modo per riequilibrare l'andamento della demografia in tutto il mondo". Ciò posto, **quella migratoria non è una questione che può essere affrontata con superficialità, tutt'altro, richiede politiche serie e ragionate di medio periodo che tengano conto che a chi giunge in Italia va garantita innanzitutto la dignità** e, quindi, un'occupazione. Diversamente non si farebbe altro che alimentare sacche di povertà ed emarginazione. L'Italia, ha proseguito Tarantola, "ha bisogno di un'immigrazione programmata e progettata, basata su un'integrazione corretta", ma anche di **"incentivi per far tornare gli emigrati. Negli ultimi dieci anni un milione di persone, in prevalenza laureati, ha lasciato il nostro Paese**. Anche questo fenomeno incide sulla questione demografica e quindi si deve fare qualcosa anche per far ritornare chi non trovando particolari possibilità se n'è andato all'estero alla ricerca di un lavoro".

Il tema della denatalità è cruciale perché incrocia un gran numero di questioni decisive per il presente e il futuro del Paese e preannuncia **un impressionante cambiamento della nostra società**. Solo alcuni dati: 390mila nascite nel 2022, il minimo storico, e 700mila decessi; nel 2050 gli over 65 costituiranno il 40% della popolazione; di qui al 2042 ci saranno 6.8 milioni in meno di persone in età lavorativa con conseguenti gravi squilibri nel sistema previdenziale e assistenziale; le persone che vivranno sole nel 2041 supereranno i 10 milioni, oggi sono 8.5.

Quando parliamo di denatalità parliamo dunque di economia, di **contrazione del Pil** (stimata in 500 mld in una ventina di anni), di **previdenza**, di **welfare**, di **declino del tasso di innovazione delle imprese**, di **impoverimento delle reti familiari e parentali**, di **aumento della solitudine**. La questione si intreccia strettamente anche al tema della **migrazione**. Le strategie per incrementare le nascite dovrebbero integrarsi con politiche di regolazione dei flussi migratori che se ordinati e gestiti a livello europeo costituirebbero un'importante argine contro lo spopolamento progressivo del nostro territorio. Per menzionare solo una conseguenza dello spopolamento - e non la più importante -, la probabile caduta del prezzo delle case a causa del crollo della domanda. Temi di questa portata chiederebbero una vera unità nazionale e internazionale, ma le tattiche della campagna elettorale permanente impediscono la costruzione di una strategia politica unitaria ed efficace.



Pesa anche **il grande malessere femminile**. Dovrebbe ormai essere chiaro che occupazione femminile e natalità sono strettamente connesse e direttamente proporzionali: il femminismo della differenza parla di "doppio sì".

E invece maternità e occupazione restano spesso condizioni alternative. La maternità è sotto attacco, svilita e svalorizzata: l'utero in affitto è il punto più alto di questo svilimento simbolico. Le neomamme sono spesso molto sole, non esistono più reti di condivisione e collaborazione intorno alla nascita, quel "villaggio" che serve a crescere ogni bambino.

**Le strategie contro la denatalità** non possono che essere a lungo e lunghissimo termine, ma già il fatto di vederle in atto darebbe l'idea di una precisa volontà politica e di un cambiamento, delineando da subito un presente diverso. Le/i partecipanti al nostro tavolo di riflessione hanno condiviso l'idea che l'approccio debba essere europeo e che le politiche pro-natalità debbano essere intese fin dall'origine come **investimento produttivo e non come voce di spesa passiva**. Altro punto, il welfare aziendale: il nostro tessuto produttivo, costituito in gran parte da piccole e medie imprese, è il territorio ideale per immaginare i luoghi di lavoro come comunità in cui conti l'interessa della persona, con i suoi bisogni e le sue relazioni affettive e familiari. Serve anche una conciliazione/sincronizzazione degli orari scolastici e lavorativi.

Naturalmente va tenuta alta l'attenzione sull'occasione irripetibile costituita dal PNRR. Proposta molto interessante quella di

una welfare card, "documento" che attesti come valore aggiunto - e non come penalità - l'impegno nelle relazioni e nella cura inteso come skill desiderabile nel mondo del lavoro.

Si tratta anche di **razionalizzare i percorsi educativi delle/dei giovani**, spesso trattenuti in una formazione sine die, il che comporta una permanenza nelle famiglie oltre ogni limite ragionevole e quindi un forte ritardo nella costruzione dei propri progetti di vita. La cosiddetta generazione Z non è più workaholic, non sceglie più di consacrare la propria vita alla missione lavoro. Le relazioni sono in primo piano, viene praticato il cosiddetto *quiet quitting*: me ne vado, se il lavoro deve impedirmi di vivere. C'è in questi giovani lo spazio per progettare una famiglia propria a cui tuttavia fanno fatica a dare il nome di famiglia. Questi nuovi sentiment giovanili vanno esplorati.

Per finire, l'invecchiamento della popolazione: si tratterebbe di provare a leggerlo anche come opportunità, di immaginare una silver economy che apra fasce di mercato attualmente inesplorate.

# Siamo la rete che trasporta la vostra energia ogni giorno.

Da sempre noi di Snam accompagniamo i vostri gesti quotidiani con una rete di 38.000 km sicura e tecnologicamente avanzata. Muoviamo l'energia con un'infrastruttura capace di trasportare sempre più molecole verdi e favorire la transizione, verso un futuro davvero sostenibile. Scopri di più su [www.snam.it](http://www.snam.it)



Energia per ispirare il mondo

## ESG &amp; LEADERSHIP FEMMINILE

Con il contributo di:

GABRIELLA ALEMANNO Commissario Consob

ELENA BOTTINELLI Amministratore Delegato Gruppo San Donato

CLAUDIA CATTANI Presidente BNL BNPParibas

MONICA DE VIRGILIIS Presidente Snam

CRISTINA FINOCCHI MAHNE Economista, Executive,  
Board Member di società quotateFLAVIA MELCHIORRI TERRIBILE Vice-Presidente Comitato OCSE  
per le politiche regionali e Coordinatrice ASviS

IOLANDA RIOLO Presidente Irfis FinSicilia

ELISABETTA RIPÀ già CEO Enel X Way

PATRIZIA RUTIGLIANO Consigliere di Amministrazione Poste Italiane

DANDA SANTINI Direttrice iO Donna

IL DIBATTITO



La sigla ESG rappresenta i tre pilastri della sostenibilità: **Environment, Social Responsibility, Governance**. Nuovi criteri di valutazione molto importanti non solo per chi investe e sui quali i giovani non fanno sconti. Che cosa sono? Come misurarli e controllarli? E sono pronte le aziende italiane a introiettarli nella propria cultura? E le donne? Che ruolo hanno in questo passaggio fondamentale? Perché la legge Golfo ha reso la loro presenza nei board quasi paritaria e oggi la governance aziendale deve fare i conti con loro. Con donne il cui stile di leadership ha già delle specificità che vanno verso quella che la Direttrice **Danda Santini** chiama non trasformazione ma **«rivoluzione»**.

Tante domande per un parterre davvero ricco, il cui primo mandato è proprio definire nella concretezza i pilastri della sostenibilità e tracciare la strada fin qui percorsa e quella ancora da compiere per il sistema Italia. È indubbio, innanzitutto, che sul fronte **E**, quello relativo all'**Ambiente**, il Paese abbia giocato in anticipo e si trovi oggi all'avanguardia, non solo in Europa. Lo dicono i numeri e le esperienze di chi in quel settore è nato e oggi ha un ruolo da protagonista come la Presidente di Snam **Monica de Virgiliis**, che parla di «emissioni e di rigenerazione del capitale naturale» spiegando come la sua azienda sia stata «la prima a inserire l'indicatore di emissioni di metano nella parte variabile della *compensation* del CEO». Era il 2017, e Snam fu certamente una pioniera nell'introdurre un indicatore fisico, oltre che ambientale, e non finanziario nelle performance variabili facendo in modo lo stesso CdA seguisse da vicino gli investimenti per ridurre le emissioni.

Ed è stata anche tra le primissime aziende a proporre un contratto etico con i propri fornitori. Un esempio di eccellenza italiana. Detto questo, l'invito condiviso è a non abbassare la guardia e proseguire sulla direzione imboccata, anche che questo è il fronte della sostenibilità dato più scontato.

Passando alla **S** di **Social Responsibility**, si parla di un aspetto complesso e «trasversale a tutti gli stakeholder». Secondo **Patrizia Rutigliano**, Consigliere di Amministrazione di Poste Italiane, «allo stato attuale, insieme alla **G** è il vero motore della sostenibilità. Perché mentre le aziende devono necessariamente risparmiare sulle emissioni e migliorare sull'efficientamento energetico, «non è affatto scontato che lavorino su tutti gli altri aspetti, che non possono essere separati. Penso al tema del *recruitment* dei talenti, oramai vitale e fortunatamente non più considerato soft. Non è un caso se l'Europa ha fatto tanto sulla tassonomia di investimenti green ma si è arenata su quella sociale: è molto difficile convincere le organizzazioni a essere normate da questo punto di vista. Eppure è questa la direzione e la frontiera della sostenibilità. **La S significa prendersi cura**, è un mondo estremamente articolato su cui già si basa il business plan di tantissime organizzazioni, Poste compresa».

Ed eccoci all'evocata **G**, la **corporate governance**, «l'ultima arrivata nel mondo della sostenibilità» a detta di **Claudia Cattani**, neo Presidente BNL BnpParibas. «Fino a pochi anni fa – spiega – la pratica della sostenibilità era nettamente separata dalle strategie aziendali. Si prendevano le decisioni e, prima di licenziarle in via definitiva, se ne valutava l'impatto, che comunque era soprattutto ambientale e reputazionale». Poi la svolta, a partire dal 2019, in parte accelerata da una serie di fattori. «Da un lato la dichiarazione non finanziaria resa obbligatoria dalle normative europee ha posto un tema di rendicontazione. Le aziende, che non erano pronte a misurare in modo oggettivo la sostenibilità, si sono dovute attrezzare rapidamente e questo ha portato a un enorme ripensamento dei processi aziendali e a una forte focalizzazione su queste tematiche. L'altro forte impulso è venuto dagli investitori, sempre più attenti alle tematiche ESG e a come vengono gestite all'interno delle aziende. E, non ultimo, il codice di autodisciplina per le società quotate che dal 2020 parla di obiettivo di perseguimento del successo sostenibile: una *soft law* che ha rappresentato un importante segnale del mercato. Il risultato è che oggi, quando si parla di piani industriali e quindi decisioni strategiche, l'impatto di sostenibilità viene preso in grande considerazione: una svolta epocale non solo dal punto di vista culturale ma aziendale». Detto questo, la Presidente è cauta: «l'applicazione della sostenibilità impatta molto sulle operatività aziendali ed è quindi difficile da realizzare in tempi brevi. Ma il punto importante è che abbiamo iniziato **un processo irreversibile verso una consapevolezza di impatto sostenibile delle attività e decisioni aziendali**». Anche se non ancora e sempre pienamente condiviso e introiettato, soprattutto dai vertici aziendali, come spiega **Cristina Finocchi Mahne**, economista, Consigliere di Amministrazione di gruppi finanziari e docente. «Nelle selezioni per i ruoli esecutivi, i cacciatori di teste non sottolineano mai l'importanza delle competenze e sensibilità, non teoriche ma pratiche, su questi aspetti. E parlo di aziende che hanno approvato codici etici e hanno grandissimi *claim* su questi temi ma che poi ai vertici non hanno amministratori che ne incarnano i valori. Una **coerenza** su cui i giovani sono spesso inflessibili. Al contrario, spesso sono i Consiglieri indipendenti a rappresentare una grande risorsa in questa direzione».

Ultimo pilastro, la **digitalizzazione** e un esempio concreto in un settore cruciale come quello della sanità viene da **Elena Bottinelli**, Amministratore Delegato del Gruppo San Donato. Lì, a giudicare da un recente studio commissionato dal Gruppo, la sostenibilità per il cittadino si misura non tanto e non solo in termini di risparmio energetico o uso dei materiali ma di «ricerca transazionale, ovvero quella che arriva nel letto del paziente, e di digitalizzazione. Ovviamente – continua la manager – il tema non è solo tecnico ma di *change management*» e coinvolge sia il ruolo dei medici, che devono accettare una revisione dei processi e sentirsi motori del cambiamento sia dell'intera organizzazione, che deve imparare a usare e valorizzare gli strumenti digitali. «Un cambio di paradigma, un nuovo modo di interpretare la sanità – aggiunge Bottinelli – che implica non guardare al paziente solo nel momento in cui è fisicamente in ospedale ma seguirlo attraverso meccanismi di *follow up* e di valutazione nel lungo periodo». Un percorso agevolato dal PNRR, che per la prima volta ha dato al settore una visione di più lungo periodo, e dalla volontà di far dialogare i vari attori – sanità pubblica, privata accreditata e pura – per costruire il «fascicolo sanitario 2.0: **una metamorfosi del servizio sanitario nazionale pubblico**». Parlare di leadership femminile in questo processo significa, a detta dell'AD, «valutare l'empowerment del personale – il 70% donne – rispetto ai temi del digitale» e agire per creare o implementare le competenze chiave per costruire una linea di comando al femminile.

Chiarite le diverse componenti che vanno a comporre il puzzle della sostenibilità, resta da capire **quanto e come si sta muovendo il tessuto imprenditoriale italiano**. «Una recente indagine dell'ASviS su circa 300 manager e dirigenti di azienda – racconta **Flavia Melchiorri Terribile**, Vicepresidente del comitato OCSE per le politiche regionali – rileva che solo 15% delle PMI non conosce né il termine ESG né il significato dei suoi criteri. Il 73% non li adotta nelle strategie aziendali per mancanza sia di informazioni sia di risorse finanziarie e personale specializzato anche se il 59% avrebbe voluto farlo. E interessante anche osservare che tra le PMI che hanno introdotto iniziative ESG, otto su dieci hanno adottato azioni a favore dell'ambiente, mentre solo il 13% ha introdotto iniziative di impatto sociale e il 7% relative alla governance».

Uno dei motivi lo spiega **Iolanda Riolo**, Presidente Irfis e imprenditrice del settore dell'automotive. «Il punto è che le imprese italiane devono sottostare a una serie di norme molto stringenti che vanno in una direzione di sostenibilità ma si trovano a fronteggiare sul mercato la concorrenza sleale di Paesi in cui quelle regole non esistono. E purtroppo, ancor di più in questo periodo storico, i consumatori finiscono spesso per premiare il prodotto più economico, senza farsi troppe domande su come quell'azienda abbia potuto praticare un prezzo tanto basso. È quanto accade per esempio nell'industria dell'auto, dove



la concorrenza asiatica è spietata e le auto europee soffrono. Esiste quindi anche un tema di consumi responsabili, dal carrello della spesa all'auto». Un tema dirimente rispetto ai criteri ESG è infatti l'utilizzo di **metriche innanzitutto affidabili, poi misurabili e comparabili**. «Una delle più grandi sfide a livello sia europeo sia mondiale – continua Melchiorri Terribile – è stabilire standard universalmente accettati. E grandi progressi si stanno facendo in questo campo. Nell'Ue con la nuova direttiva sul Corporate sustainability reporting da una parte si sono ampliate le tipologie di aziende coinvolte nella **rendicontazione di sostenibilità**, che dal 2025 riguarderà le grandi imprese non quotate e dal 2026 tutte le PMI quotate. Dall'altra, si adotterà uno standard unico di rendicontazione». Per l'Italia, si tratta di accelerare l'adozione di direttive e standard per consentire alle imprese e al sistema finanziario di adattarsi, anche economicamente. **«La rivoluzione ha dei costi**, innanzitutto sulle grandi imprese, che oggi si ritrovano anche con due diversi sistemi di standard, europei e internazionali, e poi sulle piccole imprese che in ogni caso avranno una maggiore richiesta di informazioni sia dal settore bancario e assicurativo, sia dalle imprese capo filiera». L'invito è dunque alle istituzioni e al governo a spingere il pedale della trasformazione, nella consapevolezza che l'impatto non è solo sulla redditività aziendale ma su tutto il territorio. Il sentiment è però all'insegna dell'ottimismo. «Da qualche anno – interviene **Patrizia Rutigliano** – c'è stata una forte accelerazione per cui gran parte delle PMI stanno seguendo la strada già tracciata dalle grandi, con l'avvallo e il sostegno delle Confindustrie locali. Non parliamo più di *washing*, che sia *pink* o *green*, ma c'è realmente la volontà di andare avanti, forti anche degli investimenti europei in questa direzione». Al di là di un quadro chiaro di regole e di un aiuto anche economico per la transizione, il tema è anche «interpretare la sostenibilità come driver di creazione di valore – interviene **Elisabetta Ripa**, una carriera ai vertici dei settori più sfidanti e all'avanguardia – e quindi **assumere le regole e i principi di sostenibilità alla base della definizione del modello di business**. L'unico modo per sedimentare la cultura della sostenibilità è parlare di educazione, di interiorizzazione dei messaggi e non soltanto di condivisione o di diffusione da parte delle figure apicali». E a questo proposito, la manager condivide quella che definisce una «lezione di vita». È nel CdA di Telenor, uno dei principali operatori di telecomunicazioni norvegesi presente in nove Paesi del Sud-Est asiatico quando il colpo di stato in Myanmar pone la società di fronte alla scelta se dare alla

giunta militare l'accesso all'ascolto delle chiamate telefoniche della popolazione. Telenor decide di non essere connivente con un regime totalitario ed esce dalla partecipata, rendicontando una perdita di circa 900 milioni di euro. «Magari nella nostra cultura avremmo cercato una mediazione, mentre quello che mi ha colpito è la forza con la quale tutti gli stakeholder – dal governo ai dipendenti fino ai fornitori – di un'azienda che ha fatto della sostenibilità la base della propria strategia sono stati allineati nell'accettare una perdita secca sia di conto economico sia nel valore del titolo. Il senso è che avremo metabolizzato e reso parte della cultura aziendale i temi di sostenibilità, parità di genere e attenzione al sociale solo quando saremo in grado di farli sopravvivere ai vertici aziendali e calarli fino all'ultimo dipendente. Quando saremo in grado di mantenere saldo questo principio anche di fronte a scelte economicamente pesanti e nella situazione economica complessa del nostro Paese. Un processo lungo ma segnato, che richiede priorità chiare e prospettive a lungo termine perché **«la sostenibilità non è domani ma è nel tempo»**».

Quanto ai fattori e ai soggetti "acceleranti", oltre alle norme, al governo e alle istituzioni, una parte da leone la fanno **le banche**. «Innanzitutto – spiega **Claudia Cattani** – possono, anzi devono, scegliere i settori in cui investire ed escluderne altri. E poi c'è un tema di *positive loan*, cioè di aggancio del costo dei finanziamenti a raggiungimento di obiettivi sostenibili. Questo ha un impatto enorme su tutte le catene di fornitura». Lo conferma **Iolando Riolo**, nel suo ruolo di Presidente dell'Irfis, banca partecipata dalla Regione Siciliana. «Il tema della premialità è fondamentale. Bisogna certamente avvantaggiare chi sulla filiera ha un rating positivo dettato da pratiche virtuose e al contempo mettere all'angolo chi va nella direzione opposta».

Altro soggetto forte è la **Consob**, deputata a controllare il sistema dei mercati regolamentati. «In questo senso – sostiene la Commissaria **Gabriella Alemanno** – stiamo cercando di stimolare il dialogo con le imprese per fare in modo che le loro profilazioni includano informazioni sull'ESG, sulla corporate governance e sulla leadership femminile, che sono oramai un valore di reputazione sempre più appetibile per gli investitori. Perché, innanzitutto, esiste una fetta sempre più consistente della popolazione italiana, specie tra i giovani, che mostra sensibilità per le aziende che investono su green e sociale. E poi perché in questo momento storico è oggettivamente *politically correct* e tutti i diversi attori che incidono sul mercato finanziario devono diventare protagonisti di un meccanismo migliorativo». E in conclusione la pietra d'angolo: **le donne**. Da una parte **l'uguaglianza come criterio di sostenibilità** e il tema anche degli indicatori da utilizzare, tra i quali certamente la percentuale femminile nella forza lavoro e nel management, la quota di donne assunte e promosse internamente, i divari retributivi. In questa direzione, tra le misure cogenti di maggior successo c'è sicuramente **la legge Golfo**, che ha introdotto le quote di genere nelle società quotate e controllate, come racconta **Gabriella Alemanno**. «C'è stata una crescita esponenziale degli Amministratori indipendenti: da 26 nel 2013 a 87 oggi. A detta di tutti gli analisti, quest'incremento ha migliorato la governance delle aziende e la presenza degli amministratori indipendenti ha introdotto una maggiore apertura e sensibilità. Oggettivamente, le donne nei board stanno dando un contributo determinante per migliorare il benessere organizzativo e spingere le società anche a livello strategico a investire sull'ESG». C'è poi il sistema nazionale di certificazione di parità, in essere e alla prova dei fatti. Più complesso è invece il discorso sul *gender procurement* promosso dal PNRR che avrebbe dovuto destinare a donne e giovani il 30% della nuova occupazione creata da progetti e investimenti: il 70% dei nuovi bandi ha una deroga totale a questa clausola. «Il nostro compito oggi – interviene **Melchiorri Terribile** – è un **cambio di rotta** attraverso un monitoraggio attento di bandi e procedure di affidamento, non solo a livello centrale, ma anche regionale e locale. Alla Presidenza del Consiglio, per esempio, stiamo lavorando per valutare, tra i 183 campi di intervento dei fondi strutturali e del PNRR, l'impatto sui tre obiettivi trasversali: uguaglianza di genere, giovani e divari territoriali. C'è poi l'innovazione che riguarda il Ddl Bilancio 2024-2026: per la prima volta il Mef è obbligato a produrre un allegato conoscitivo che darà evidenza delle spese per la parità attraverso le politiche pubbliche e del loro impatto sull'uguaglianza di genere».



Venendo poi alle **donne come fautrici di sostenibilità in quanto leader**, attuali o future, gli studi ancora prima dell'evadenza sembrano concordare su una maggiore propensione femminile rispetto a questi temi. «Marian Wolf, una delle maggiori neuroscienziate al mondo – spiega **Cristina Finocchi Mahne** – ha scoperto che la trasformazione dell'informazione in conoscenza e della conoscenza in quella che gli scienziati chiamano saggezza, ovvero la capacità critica, è più frequente nel genere femminile. Probabilmente non si tratta di caratteristiche legate alla genetica ma all'impostazione sociale che permette alle donne maggior tempo di riflessione».

«Non voglio dire che la sostenibilità è donna – aggiunge **Monica de Virgiliis** – ma in fondo cos'è? **Resilienza** e quindi **pensare al lungo periodo piuttosto che soltanto al breve**. È **collaborazione con l'ecosistema**, perché da soli si fa poco. E in questo, un esempio di nuovo da Snam, dove la funzione ingegneria e costruzioni, un po' il nervo della guerra in una società così ingegneristica, è gestita da una donna così come i suoi primi tre livelli gerarchici di riporto». Sui tratti tipicamente femminili, anche lei parla di uno studio recente e ne indica tre: «la collaborazione, la pianificazione del futuro e la pazienza».

« Non tanto leadership 'femminile' – aggiunge **Claudia Cattani** – ma 'al femminile': una modalità inclusiva di gestire che spesso si riscontra nelle donne, ma non necessariamente. L'inclusività, il non lasciare indietro nessuno, almeno tentativamente, è un fatto economico, non sentimentale, che permette di utilizzare meglio le risorse e di istaurare un ambiente lavorativo più sereno e quindi produttivo». Se quindi il modello di nuova leadership è sempre meno mascolino e performante e più femminile e inclusivo, attenzione però a non abbassare la guardia. «A proposito di ruolo manageriale sui temi ESG – afferma **Finocchi Manhe** – si tratta di figure, quasi sempre donne, inserite recentemente, che però molto spesso non avevano un livello adeguato di seniority né un'incidenza sulle strategie. Ora che il ruolo è stato in molti casi portato a diretto riporto degli AD, con un livello di influenza crescente, il rischio è lo "scippo"!». Insomma, vigiliamo!



a cura di **Danda Santini** direttrice *iO Donna*

**U**n confronto sfidante, il nostro, incentrato su ESG & leadership femminile. L'ESG non è un argomento nuovo, era il 2004 quando per la prima volta nella storia dell'economia si è parlato di un valore diverso dal profitto e dato da quello che l'azienda mette in campo in diversi settori: **E di environment (ambiente), S di social responsibility, G di corporate governance**. Per la prima volta il valore non nasce da una componente finanziaria ma da qualcosa di più grande e importante che riguarda tutti. Ed è un valore che determina poi le scelte degli investitori, cruciali per ogni azienda.

Abbiamo parlato delle multinazionali, delle grandi aziende, delle banche, della PA: tutti mondi già molto ingaggiati e che stanno dettando la strada. Diverso è l'universo delle Piccole e Medie Imprese che sono però il tessuto produttivo più brillante, la parte più dinamica e spesso più sorprendente del nostro Paese. Lì abbiamo registrato una scarsa conoscenza dei termini, di cosa significhino, la difficoltà di misurarli e controllarli. Ci siamo posti naturalmente la domanda sulle donne: poche ma buone? Partiamo dalle nostre risposte. Sulla E, ovvero su tutto ciò che è fattore ambiente, il nostro Paese è messo parecchio bene, perché dove si parla di trasformazione, energia, di seguire le catene produttive siamo bravi e talentuosi. Un po' più difficile il discorso sulla S di social responsibility, diversity, inclusion, sul saper pensare al benessere dei dipendenti per davvero. Abbiamo citato le imprese degli anni '50 che in modo spontaneo si prendevano cura dei propri dipendenti e della loro vita, costruivano le villette dove potevano abitare, sapevano che i figli avevano bisogno delle colonie. C'era un atteggiamento paternalista ma sicuramente efficace. Diciamo che forse gli anni '80, caratterizzati da una leadership mascolina, spregiudicata e orientata al profitto, ci hanno lasciato, anche culturalmente, il bisogno di ricostruire su altri principi. Riguardo alla S e alla G di corporate governance – ovvero come le aziende gestiscono nella trasparenza e correttezza il loro rapporto con chi è sopra e chi è sotto – si tratta di voci trasversali ed è bene lavorarci su. C'è anche la **D di digitalizzazione**. Tutti abbiamo convenuto che il Covid abbia dato una forte accelerazione al nostro sistema industriale e forse su questo siamo un pochino più avanti.

Come tutti questi temi si incrociano con la leadership al femminile? Innanzitutto, il termine leadership al femminile ci sembrava da maneggiare con le pinze. Abbiamo ereditato un modello di gestione d'impresa maschile, non biologicamente ma perché esercitato da sempre dagli uomini, molto orientato alla performance, assertivo, decisionale e indirizzato all'obiettivo personale. Tra le donne si fa strada con naturalezza un modello di leadership diverso. Parliamo di caratteristiche che non sono biologicamente femminili ma sono elementi nuovi che irrompono nel management, valori su cui tra giovani e donne esiste già un'alleanza. I termini emersi a questo proposito: **collaborazione, pianificazione del futuro, pazienza, saggezza, inclusione, equilibrio, ragionare a lungo termine, prendersi cura** (che è un dato valoriale umano e che devono imparare anche gli uomini), **resilienza**, tempi di riflessione più lunghi. E poi il termine **coerenza**. In questo momento i ragazzi, se non trovano aziende coerenti con i loro principi e valori, vanno via. Un'evidenza di cui tener conto.

Superando quindi un modello di leadership che ricalca certi aspetti di mascolinità tossica e puntando sul fatto che questi valori sono caratteristiche femminili e sono assolutamente coerenti con i valori ESG, le nostre proposte sono le seguenti. Intanto sul fronte imprenditoriale: creare una premialità vera per le aziende virtuose. Viviamo in un mondo di concorrenza globale e non ci pare possibile che nel nostro mercato aziende meno trasparenti e rigorose nella salvaguardia dell'ambiente mettano così a dura prova le realtà italiane virtuose. Altra proposta: creare all'interno delle aziende la figura di un responsabile di parità di genere, che sia trasversale a tutte le funzioni, che riporti direttamente all'Amministratore Delegato e che abbia un portafoglio. Perché senza soldi non si va da nessuna parte.

L'ultima proposta è per la Fondazione Marisa Bellisario: **istituire un corso di formazione per le figure responsabili ESG e creare un albo** – composto esclusivamente da donne e da distribuire ai cacciatori di teste – di coloro che hanno fatto un percorso formativo e quindi sono appetibili per il mercato del lavoro.

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA: DONNE PROTAGONISTE

Con il contributo di:

**SERGIO BELLUCCI** Giornalista e scrittore

**ROBERTA COCCO** Esperta di Trasformazione Digitale ed Empowerment femminile, Board member

**ELETTRA DAMAGGIO** Director of Data Science StoneX Group

**ALESSIO JACONA** Curatore Osservatorio Intelligenza Artificiale Ansa.it

**DANIELE NARDI** Direttore Laboratorio Nazionale Artificial Intelligence and Intelligent Systems CINI

**RANIERO ROMAGNOLI** Chief Technology Officer Almwave

**PAOLA SCARPA** Managing Director and Partner Boston Consulting Group



IL DIBATTITO

Un dato su tutti, scoperto grazie al Professor **Daniele Nardi**: l'intelligenza artificiale è stata portata in Italia da una donna, Luigia Carlucci Aiello, «mentore» di quello che oggi è uno dei maggiori esperti del Paese. Basta questo a dire che le donne possono, anzi devono, essere protagoniste di quella che è stata definita 'epocale trasformazione', 'transizione', 'rivoluzione', financo associata alla 'bomba atomica' tanto dirimente del vivere presente e futuro. A questo proposito, **Sergio Bellucci**, giornalista e scrittore che si occupa di IA, ha l'ardire di mettere in fila tre date - 14 luglio 1789, 29 ottobre 1929, 9 gennaio 2007 - paragonando quindi il giorno in cui Steve Jobs, sul palco del Moscone Center di San Francisco, presenta iPhone alla rivoluzione francese e al crack di Wall Street che mise in ginocchio gli Stati Uniti. «Le transizioni sono passaggi duri, forti, che cambiano la natura delle società, la forma delle relazioni, le modalità con le quali interagiamo, le forme della narrazione della nostra vita, la percezione del mondo, la nostra finalità. Io penso che il 9 gennaio 2007 è analogo al 14 luglio perché un signore geniale dice che d'ora in poi tutti devono avere un pc da portare dietro con cui fare "n" cose». E per capire i termini di questa rivoluzione individuale, sociale ed economica, il primo punto è comprendere cosa è l'Intelligenza Artificiale generativa e come e perché chatGpt abbia drasticamente abbassato la barriera d'accesso a una tecnologia, che era già disponibile, rendendola alla portata di tutti. Lo spunto è la questione dei "pappagalli stocastici", dal titolo di un articolo che sollevava problemi di natura ambientale, sociale ed etica connessi ai modelli statistici del linguaggio che utilizzano database di dimensioni sempre crescenti e vengono impiegati nei motori di ricerca, negli assistenti vocali e nei traduttori automatici. Con quel termine si voleva sottolineare che questi sistemi non hanno alcuna comprensione del significato delle parole o delle espressioni che generano, perché non sono costruiti per averlo, ma piuttosto individuano nei dati degli schemi verbali ricorrenti e li "ripetono". Uno studio che portava la firma, tra le altre, delle due ex coordinatrici del gruppo di etica e Intelligenza Artificiale di Google e che ne causò il licenziamento. Il Professor **Daniele Nardi**, a capo del Laboratorio Nazionale Artificial Intelligence and Intelligent Systems del CINI fa un immane sforzo per spiegare in parole davvero semplici

cosa sta dietro le enormi potenzialità di questi sistemi. Partendo appunto dai *large language models* (LLM), i modelli statistici del linguaggio artefici di un altro passo in avanti verso «la grande massa perché danno vita a un sistema che dialoga e dà delle risposte, consentendo un accesso facile. Semplificando molto, un LLM è un sistema addestrato per ricostruire sequenze di parole in base a una statistica basata su un numero enorme di parametri. Dopo la costruzione di questo modello in grado di mettere in fila parole con una grammatica e sintassi perfetta, ChatGpt viene addestrata attraverso un meccanismo di apprendimento per rinforzo che utilizza un filtro dato dagli umani. Prima che venga messo a disposizione, il sistema viene interrogato con una serie di quesiti in modo da minimizzarne gli errori».

Sostanzialmente, il problema con i *large language models* è che contengono **una mole immensa di dati, il cui filtraggio risulta complesso e non sempre efficace**. Il tema della quantità e del tipo di dati con cui queste IA diventano più intelligenti ma anche delle modalità con cui viene fatta la "fase di rinforzo" per correggerne gli errori è pertanto fondamentale. «Esistono modelli sviluppati da aziende e altri sviluppati in ambito scientifico per cui è noto quali siano i dati utilizzati ma oltre a quello c'è tantissimo altro». Da parte delle aziende, però l'attenzione è massima, come spiega **Raniero Romagnoli**, Chief Technology Officer di Almwave, azienda italiana leader nell'Intelligenza Artificiale e nell'analisi del linguaggio naturale. «La parte di apprendimento per rinforzo - spiega - è preceduta da una selezione accuratissima del *mare magnum* di dati: migliaia di migliaia di miliardi di parole, di cui Wikipedia rappresenta appena il 3-4%. Chi lavora sull'IA, anche non generativa, fa tantissima attenzione alla selezione e ai test sui dati, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio e il bilanciamento di quelli usati come input. Solo il 10% del raccolto dei dati viene usato per l'addestramento e nella parte di apprendimento con rinforzo si usano tantissime persone. Per ovviare al tema dell'etica, per esempio, OpenAi ha usato 50mila persone sparse per il mondo. Chiaramente, poi, i problemi etici sono anche umani e quindi a seconda di quale cultura viene usata per fare l'apprendimento per rinforzo, avremo un diverso bias».

Uno dei temi fondamentali, quando si parla di AI in senso lato, è proprio la questione etica. **Se l'IA è razzista o non inclusiva, lo è perché si addestra su dati prodotti da noi e che rispecchiano la nostra società, non fa che raccogliere un pregiudizio di cui siamo noi i portatori**. «Il punto, è che siamo arrivati all'appuntamento con questa rivoluzione con un problema gigantesco e non risolto: il gender gap. E quando facciamo sviluppare le punte più avanzate di queste tecnologie da maschi anglosassoni e protestanti, il problema diventa anche geopolitico» afferma **Sergio Bellucci**.

«Se i programmatori che istruiscono questi sistemi - aggiunge **Roberta Cocco**, esperta di trasformazione digitale ed empowerment femminile - sono maschi, non per cattiva volontà ma per loro natura insegneranno la loro prospettiva e il loro modo di essere e pensare. Tutto questo si riversa nei sistemi che automaticamente genereranno risposte che hanno dei bias, che vivono su stereotipi, che propongono una prospettiva non rappresentativa di tutta la popolazione e il genere è solo uno dei temi. Uno dei casi più eclatanti è il riconoscimento facciale: su quello degli uomini, si è arrivati a un'accuratezza del 99%, per le donne sotto il 35%. Se chi immette i dati e fa sperimentazione è uomo, la macchina impara da lui».

L'argomento dei **bias replicati dai sistemi di IA** è da tempo oggetto di studio e dibattito e gode di un'aneddotica già molto vasta - come quella del medico inglese uomo e dell'infermiera donna - anche se non è scevra da risvolti "positivi". Come fa notare il Professor **Nardi**, infatti, spesso proprio attraverso questi sistemi scopriamo bias latenti su cui intervenire, per esempio nel caso della mancata concessione del credito agli abitanti di un determinato quartiere. In fatto di discriminazioni di genere, «il meccanismo di apprendimento con rinforzo fa qualcosa ma non risolve il problema. C'è ancora molto da lavorare ma soprattutto da capire in termini di valutazione. Come si fa a dire se il gender bias c'è? Sono stati definiti una serie di dati rispetto a cui si fanno delle prove ma dal punto scientifico sono limitati e difficilmente generalizzabili ad altri tipi di discriminazioni. Credo sia un aspetto che dovremmo comprendere fino in fondo se vogliamo usare questi modelli in un contesto molto più aperto rispetto a quelli specifici». Da qui la proposta concreta: «**un dottorato di Intelligenza Artificiale finalizzato a capire le questioni di genere nel contesto dei large language models**».

Altra questione centrale quando si parla di IA e donne è **il tema delle opportunità**. «Perché spingere le ragazze a studiare le STEM e ad avere competenze trasversali? Perché questo è il futuro del mondo del lavoro» sintetizza **Roberta Cocco**. «Ci sono proclami di ogni genere sui milioni di posti di lavoro che l'Intelligenza Artificiale taglierà ed è vero ma dall'altra parte ci sono i sono centinaia di milioni di posti di lavoro che creerà. E discriminanti rispetto alla capacità di mantenere un posto di lavoro saranno anche e soprattutto le *soft skills*, dal momento che le *hard skills* le fanno meglio le macchine. La partita a scacchi la vince la macchina, l'analisi dei dati con un miliardo di radiografie rispetto a una lussazione, la vince la macchina mentre la per-



cezione, la sofisticazione, l'empatia sono caratteristiche femminili». Così come la creatività, l'altra parte della mela. «Un modo iper-semplificato ma a mio avviso efficace con cui mi hanno raccontato l'IA - intervieni **Paola Scarpa**, quindici anni in Google e ora in Boston Consulting Group - è l'immagine del cervello: a sinistra numeri e dati, a destra la creatività e sono entrambi necessari. A me viene da pensare che il futuro è dei filosofi perché alla fine le nuove modalità dell'Intelligenza Artificiale la rendono più semplice. Con GenAI ci parli e magari consentirà a chi non ha un background e competenze tecniche di uscire da quell'angolo in cui fino a ieri sembrava destinato. Le STEM saranno sempre più pervasive ma a essere vincente sarà la capacità di mettere insieme cose diverse. **Vuoi vedere che GenAI per noi diventa un'opportunità di crescita?**» conclude la manager, concretamente ottimista.



Detto, questo, resta il tema delle competenze, su cui, a detta di **Roberta Cocco**, in Italia abbiamo «un buco nero» soprattutto sul fronte digitale. In questo senso, a detta dell'esperta, primo Assessore alla Trasformazione digitale e Servizi Civici del Comune di Milano, non basta insistere sulle nuove generazioni e trasmettere loro le competenze tecnologiche e digitali sempre più indispensabili per entrare nel mondo del lavoro e restarci. «Serve **divulgare cultura digitale** affinché arrivi nelle famiglie. Anche solo una madre che si stupisce se la figlia è brava in matematica, instillerà nella ragazza dei dubbi. Diminuire la differenza in percentuale di competenze significa agire per l'inclusione perché in modo assolutamente naturale si riuscirà ad aumentare il numero di persone diverse che entrano nel mondo del lavoro e che continuano il loro percorso. Se lavoriamo sulle famiglie e sugli insegnanti e al contempo riusciamo a far comprendere il valore delle *soft skill*, dove le ragazze sono avanti, vinciamo!». Una vittoria che però deve macinare ancora un bel po' di strada a giudicare dai numeri: **il 27% delle laureate in materie STEM sono donne, appena il 14,5% se consideriamo le core STEM**, quelle maggiormente tecniche. In base all'esperienza sul campo di **Raniero Romagnoli**, per le donne STEM non sussistono particolari problemi di gender gap. «Forse anche perché oggi lavoro in un'azienda italiana guidata da una donna», ammette. A suo avviso nel settore esiste il tema di orari dilatati, *cross gender* ma in parte risolto dallo smart working, mentre il *pay gap* in alcuni casi è figlio del percorso e delle competenze dei singoli. «Io dirigo il dipartimento tecnico che fa ricerca e sviluppo e la responsabile del team di IA è una donna che guadagna come i colleghi uomini. Piuttosto, uno dei problemi è dovuto all'input, e vale per l'IA così come per le materie STEM e il lavoro tecnico: non si fa una selezione in base al genere ma al profilo. Ora, per esempio, stiamo assumendo una donna nel *Data Science*, perfetta nel ruolo, ma è difficile scovarle per una mancanza di cultura alla base. Con una collega abbiamo fatto alternanza scuola-lavoro, verificando che già alle superiori lo scientifico è molto più maschile, classico e linguistico più femminili: dovremmo andare alle elementari e alle medie». Per **Elettra Damaggio**, profilo da tecnica dei dati costruito in gran parte all'estero, **le cause del gender gap nelle materie scientifiche sono diverse da Paese a Paese** e l'Italia non sta messa poi malissimo. «È vero che bisogna abbattere i pregiudizi su cosa si debba studiare ma è vero anche che nel Regno Unito le "donne STEM" sono un terzo meno che in Italia e in Germania va ancora peggio. E mentre lì, a una donna che lavora in ambito tecnico, può capitare di sentirsi dire che non è abbastanza intelligente o è *too emotional*, in Italia è molto più raro. Ancora, il *gender pay gap* in Italia è il 5%, in UK il 10%, in Germania il 15%. Da noi semmai il problema per una donna è di non riuscire a conciliare una carriera STEM con una famiglia». A Londra, Elettra è riuscita a mettere al mondo due figli e al contempo fare carriera, forse

in Italia avrebbe dovuto scegliere tra ambizioni e famiglia, come accade a tante lavoratrici in tutti i settori. «Bisogna eliminare lo stigma sociale per il quale la donna deve prendersi tutto il carico: lavoro, famiglia, educazione dei figli, come se l'uomo fosse inabile! E poi certamente lo Stato deve supportare le donne e consentire loro di proseguire il percorso di carriera, anche STEM». Tornando al mondo del lavoro *tout court*, **GenAI** è già dentro le aziende e **«sta dando risultati potentissimi dal punto di vista di efficacia/efficienza dei loro conti economici»** racconta **Paola Scarpa**. E la chiave in queste prime esperienze non è cambiare ma modificare il lavoro. «Le aziende che hanno più successo sono quelle dove sono stati fatti investimenti importanti in digitalizzazione ma soprattutto in **up-skilling delle persone**. Non è una bomba atomica da maneggiare con cura ma una potenza positiva enorme e se noi donne per prime non la maneggiamo e iniziamo a giocarci, con responsabilità e nel rispetto della privacy, continueremo a parlarne senza risolvere. È un qualcosa alla portata di tutti e da usare a prescindere dal nostro bagaglio culturale e universitario».

Una percezione positiva che sembra farsi strada a giudicare da una ricerca condotta proprio da Boston Consulting Group. «Complice questa democraticizzazione, è **aumentato l'ottimismo rispetto alle preoccupazioni in tema di dati e posti di lavoro**: sempre più gente si avvicina a questa tecnologia, prende confidenza e si rende conto del suo valore. Rispetto al mercato italiano, il 39% pensa che il proprio lavoro così come è oggi non esisterà più ma non vuol dire che lo perderà perché il 77% ritiene che verrà trasformato dall'IA e **il 78% è convinto che la trasformazione sarà migliorativa**. Ci stiamo convincendo che l'IA alle fine dei conti sarà un grande aiuto a fare meglio il nostro lavoro».

Dunque un'opportunità che, pur non scevra da rischi, si invita a cogliere subito, anche individualmente, nella propria vita privata e professionale. Cominciare a scoprire e usare questi strumenti, adattandoli ai propri bisogni, è un'occasione di crescita ma anche una grande responsabilità, come fa notare il *tech journalist* **Alessio Jacona**. «Noi siamo **migranti digitali**, veniamo da un mondo analogico e siamo approdati in uno digitale, portando però sulle spalle il bagaglio del mondo precedente, dove maturare capacità e abilità richiedeva anni e sacrifici. Il percorso per ottenere un risultato passava dallo studio, dall'incontro, dal viaggio, da una crescita che ci rendeva persone migliori, che ci lasciava in dote conoscenza e coscienza. Se avessimo potuto apprendere le stesse competenze con uno schiocco di dita, non saremmo le stesse persone. Ora che con questo bagaglio analogico e semi-digitale, ci stiamo inoltrando in un territorio totalmente digitale, abbiamo la responsabilità di quelli che ci nascono dentro e non possono distinguere culturalmente quello che c'era prima e quello che vivono adesso: per loro la normalità è questa. Dunque **abbiamo sulle spalle una doppia responsabilità**. Da una parte, fare il nostro empowerment, imparare a usare questi strumenti con una continua ricerca per comprenderli, governarli e dire la nostra sulla direzione da intraprendere. Dall'altra essere in grado di guidare le generazioni che seguono e che non hanno un termine di paragone».

La promessa di un prodotto che ha dentro tutti i programmi, che legge i tuoi dati e dà la risposta al posto tuo, per noi è uno strumento, per chi viene dopo equivale semplicemente a non imparare. Il punto allora è che **ci vuole cultura**: sia di tipo tecnico e digitale per usare questi strumenti ma anche in senso lato perché non possiamo essere analfabeti funzionali e accettare una traduzione passivamente. Tutto ciò che ci viene e ci verrà proposto dall'IA generativa dobbiamo essere capaci di elaborarlo con le nostre competenze, che devono essere altrettanto forti di quelle dell'IA. Bisogna sì diffondere la cultura STEM di base ma allo stesso tempo mantenere alta la capacità di discernere se i contenuti che ci vengono proposti sono accettabili. In parole povere: **dobbiamo metterci la testa**. Un'altra responsabilità, che ci accomuna tutti, nativi e migranti digitali è la visione rispetto a questi nuovi strumenti. **Questa tecnologia può dare risposte per il futuro solo se cambiamo orizzonte**, puntualizza **Sergio Bellucci**. «Oggi stiamo rispondendo come avrebbero fatto i latifondisti di fronte all'industria che nasceva: mettendo paletti invece di immaginare il futuro, la nuova forma dell'organizzazione della produzione del valore, i nuovi **lavori**, anzi la fine del lavoro salariato, che comporta un'immagine completamente nuova del nostro rapporto con il fare. Da circa 200 anni, noi abbiamo smesso di lavorare con degli strumenti e abbiamo iniziato a generare macchine. Una differenza sostanziale, perché uno strumento, come il martello, lo utilizzo con il mio saper fare e il mio corpo in un rapporto diretto mentre una macchina ingloba il mio saper fare, lo automatizza. **Oggi siamo in presenza di una macchina al cubo che ingloba con una velocità strabiliante il nostro saper fare e pone questioni gigantesche**. E allora forse il punto è passare dalla logica avuta fino a oggi, l'era industriale e finanziaria, del "sapere come" fare una cosa, e meglio degli altri, al "sapere perché". Non è un passaggio automatico ma oggi è fondamentale porci il problema del perché e di come indirizzare questa tecnologia». E non è automatico perché, come spiega **Elettra Damaggio**, la sua generazione, quella che dovrebbe concretamente indirizzare questa tecnologia, «è cresciuta quasi con un astio contro la filosofia, che abbiamo vissuto un po' come la madre di ideologie e guerre. Questo ha generato in un certo senso un attrito nei porci domande di senso, anche rispetto alla tecnologia. E invece, bisogna riprendere in mano questi ragionamenti, spingersi oltre l'ostacolo e **ricominciare a pensare a che idea di mondo e di umanità vogliamo** non per le prossime elezioni ma per il futuro». Senza una visione di lungo periodo e scelte compiute insieme come comunità, rischiamo di subire questa tecnologia. Se invece saremo animati da obiettivi di specie, allora l'IA rappresenterà uno straordinario strumento per raggiungerli, afferma con convinzione **Jacona**. «Noi dobbiamo riuscire, oggi e insieme, a decidere cosa vogliamo fare, dove vogliamo arrivare e poi prendere questi strumenti, svilupparli, migliorarli e potenziarli. Compiere queste scelte a monte significa farle in modo più razionale e farle insieme, uomini e donne, perché questi algoritmi li scriviamo noi e devono rispecchiare noi, parlare della nostra cultura. Come lo facciamo? Da una parte ci sono e ci saranno coloro che scrivono e studiano come svilupparli ma poi ognuno di noi è chiamato, nel suo mondo, a informarsi, ragionare, comprendere il più possibile e diventare un tramite. **Tutti insieme dobbiamo capire qual è la strada per mettere a punto questa "bomba atomica" insieme, per non ripetere gli stessi errori**».

**C'**è un prima e un dopo: prima del novembre 2022, quando l'Intelligenza Artificiale era ancora un argomento per pochi; e dopo, quando cioè **quella grande operazione di marketing chiamata Chat-GPT ha portato l'IA all'attenzione di tutti noi**. Di fatto, questa tecnologia era già nelle nostre vite, in tantissimi aspetti. Poi, però, improvvisamente è diventata un tema di dominio pubblico, quando è diventata "generative AI", cioè è stata resa in grado di generare contenuti e costruire senso, pur senza comprenderlo. Un salto in avanti inatteso, che sta mettendo in discussione il ruolo e l'importanza degli esseri umani – e in particolare delle donne – nel mondo del lavoro e nella società. In primo luogo, c'è il problema che si tratta di una tecnologia costruita soprattutto dagli uomini: Il World Economic Forum ci dice che soltanto **il 26% di coloro che fanno Intelligenza Artificiale nel mondo sono donne**, e già questa sottorappresentazione crea una serie di problemi. Dopodiché, queste tecnologie vengono addestrate su straordinarie quantità di dati che siamo noi a produrre e immettere in rete, nei siti, nei social network, e che quindi **rispecchiano i nostri errori e pregiudizi, gender gap compreso**. I dati che le IA raccolgono, insomma, le addestrano a fare i nostri stessi errori,

come ad esempio descrivere un mondo in cui le donne hanno un ruolo marginale. Abbiamo preso coscienza di questi problemi e abbiamo provato a riflettere sul loro significato. Ognuno dei partecipanti al nostro panel ha riversato valore nella conversazione partendo dal proprio punto di vista: c'è chi si è domandato come l'Intelligenza Artificiale generativa possa essere utile nel caso della medicina; un avvocato ha parlato delle regole, anche europee, in vigore, citando l'AI Act, in vigore dal 2024; con il contributo di accademici, si è descritto come funzionano l'IA e i *large language model* che divorano enormi quantità di dati. Tirando le fila, è stato detto che abbiamo bisogno di una **strategia mirata per fare in modo che le donne diventino protagoniste** sia nell'uso di questa tecnologia, sia nella sua costruzione, produzione, immaginazione; tutti compiti che oggi di fatto sono affidati a maschi, generalmente occidentali e protestanti. Riepilogando, ecco i concetti chiave che sono emersi dalla discussione al nostro tavolo.

**Serve responsabilità.** Noi, tutti insieme, come società civile, dobbiamo spingere affinché le istituzioni si assumano la responsabilità di aiutarci a costruire un futuro in cui si farà largo uso dell'IA, e insieme dobbiamo guardare alla scuola e alle aziende, dobbiamo definire un percorso di crescita che passa soprattutto per la formazione e la diffusione di una nuova cultura dell'innovazione; insieme

dobbiamo far sì che questa tecnologia appartenga a tutti. Per riuscirci, dobbiamo imparare a conoscerla, utilizzarla e farla nostra, altrimenti non solo non saremo in grado di governarla, ma i pochi a esserne capaci resteranno gli stessi che la sviluppano, guadagnando un potere e un'influenza fin troppo grandi. **Serve fare sistema.** Tutti gli stakeholders devono partecipare nella costruzione del futuro *AI-enhanced* che ci aspetta; in particolare, serve un ruolo da protagoniste per le donne, che devono poter riversare in questa corsa all'innovazione la loro sensibilità, l'empatia e le *soft skills*, qualità con cui bilanciare le *hard skills* delle macchine automatiche sempre più presenti nella nostra realtà quotidiana. **Serve investire nell'educazione.** Bisogna andare nelle scuole, fare sì che i giovani imparino da subito che cosa significa davvero utilizzare queste tecnologie. Soprattutto, serve raccontare loro che cos'era il mondo prima che fossero disponibili, affinché comprendano a fondo il cambiamento in atto, cosa eravamo e cosa stiamo diventando, cosa si rischia di perdere e cosa valga la pena salvare. I giovani devono cioè capire che l'innovazione, per funzionare, richiede anche un compromesso tra passato e futuro: per esempio perché, se oggi è già possibile fare una traduzione con semplice click, resta comunque la necessità di imparare le lingue; perché l'IA richiede sempre una revisione da parte dell'essere umano, e perché l'apprendimento di una lingua, l'insieme di esperienze che richiede, restano insostituibili esperienze di formazione e crescita a cui l'essere umano non deve e può rinunciare. **Serve una visione strategica,** e questa è una conclusione a cui siamo arrivati tutti insieme. Una visione in cui l'apprendimento delle STEM procede a braccetto con lo studio delle materie classiche, perché servono l'incontro e la contaminazione tra più competenze per gestire l'innovazione tecnologica e il mondo che cambia. Soprattutto l'IA, il cui impatto culturale è paragonabile a quello generato dall'avvento dell'era nucleare. Non è un caso che il film "Oppenheimer" sia uscito ora: ci troviamo di fronte alla stessa sfida di 80 anni fa, perché dobbiamo ancora una volta decidere cosa fare di un nuovo, enorme potere. E dobbiamo assolutamente evitare ripetere gli stessi errori, primo fra tutti quello di lasciare le donne fuori da questa nuova e complessa fase evolutiva della nostra specie. Ma soprattutto – e qui sto mutuando le parole della Professoressa Maria Rosaria Taddeo dell'Università di Oxford – per utilizzare al meglio questa tecnologia straordinaria, è necessario che tutti noi come specie, uomini e donne, impariamo a guardare avanti a 10 e 20 anni e a darci obiettivi di lungo termine. Perché l'IA può essere uno strumento potentissimo per migliorare la nostra società, per restituire a tutti il ruolo che devono avere oppure, senza una vera e strutturata visione del futuro, rischia di trasformarsi in qualcosa che subiamo, poco utile o persino capace di danneggiarci.

Questo è quello per cui dobbiamo fare pressione soprattutto sulle istituzioni: abbiamo bisogno di una visione strategica che includa le donne perché questa tecnologia, e il futuro che da essa dipende, deve essere scritto da tutti.



**Deloitte.**



## L'impegno di Deloitte per la parità di genere

Includere e valorizzare il talento femminile è un impegno quotidiano in Deloitte. A questo servono le nostre policy come il **Female Sponsorship Program**, il **Female Leadership Program**, e il **D-Mums Program**, un programma che aiuta le professioniste in rientro dalla maternità a conciliare carriera e famiglia.

Hanno lo stesso obiettivo anche il **Financial Aid**, un supporto economico per le neo-mamme che rientrano dalla maternità, e l'**Additional Parental Leave**, un'integrazione di 10 giorni al congedo di paternità rispetto a quello previsto dalla normativa italiana: una misura volta a promuovere una cultura della genitorialità condivisa tra i generi.

Si tratta di azioni concrete e misurabili, che ci hanno restituito dei risultati importanti. Quest'anno, infatti, Deloitte & Touche e Deloitte Consulting hanno ottenuto la **Certificazione sulla Parità di Genere**, un attestato che prova l'efficacia delle nostre "misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo".

Sono successi che ci riempiono di orgoglio e che ci spingono a proseguire in questa direzione, continuando a valorizzare e potenziare le oltre 5 mila nostre professioniste a tutti i livelli, dando particolare attenzione ai ruoli di leadership e lavorando per creare un ambiente inclusivo, in cui tutte le persone possano sentirsi sicure e libere di sviluppare il proprio talento.

**Connect for impact**  
www.deloitte.it

## IN-GIUSTIZIA DI GENERE

Con il contributo di:

ANTONELLA BACCARO Giornalista *Corriere della Sera*

PAOLA BALDUCCI Professoressa di Diritto Luiss Guido Carli

CATERINA CHINNICI Europarlamentare

SIMONETTA MATONE Deputata della Repubblica

FRANCESCA PICARDI Consigliere Corte di Cassazione

ANNAMARIA TERREMOTO Giornalista

GIUSEPPINA TUTINO Avvocato Distrettuale dello Stato di Palermo

## IL DIBATTITO

Senza dubbio gli ultimi decenni hanno visto le donne riuscire a imporsi, più o meno faticosamente, anche in uno dei settori principali che regola la nostra quotidianità, quello della giustizia. Di certo si è trattato di un percorso spesso complicato che, per quanto attiene al raggiungimento di una sostanziale parità di genere, non può dirsi ancora concluso e che, anzi, lascia aperti ancora molti interrogativi sul ruolo delle donne in magistratura e sulle effettive possibilità di carriera per l'universo femminile in questo ambito. Sebbene il numero di donne che si è affermato in questo settore, ricoprendo incarichi di assoluto prestigio, sia tutt'altro che marginale, persistono alcune ombre che ostacolano il percorso lavorativo di tantissime professioniste, specialmente per quanto attiene il raggiungimento di posizioni apicali. Oltre a rappresentare una fotografia della situazione attuale e ad analizzare aspetti ed elementi che maggiormente influiscono sulla carriera delle 'operatrici' del settore della giustizia, in questo tavolo, moderato dalla giornalista del *Corriere della Sera Antonella Baccaro*, si è quindi voluto fare un ulteriore passo in avanti, provando a immaginare idee e proposte in grado di agevolare la carriera e di porre in essere una sostanziale parità di genere.

Ma non solo, perché quello tra donne e giustizia è un binomio che non si esaurisce certamente guardando agli aspetti esclusivamente professionali di questo rapporto che va, purtroppo, ben oltre. Quello tra donne e giustizia, infatti, è un rapporto che si caratterizza anche per fenomeni odiosi come la violenza di genere o la discriminazione e che quindi guarda anche alle migliaia di cause in cui sono implicate come parti lese mogli, mamme, compagne, conoscenti. A tal proposito ci si è interrogati sulle



differenze di approccio in sede processuale quando a giudicare simili casi di abusi, fisici o psicologici, sono solo uomini. Sebbene la legislazione italiana in materia è certamente migliorabile, è tra le più avanzate nel panorama europeo e, più in generale, in quello internazionale, nel corso della discussione è emersa una differenza di sensibilità rispetto a determinati fenomeni tra l'approccio maschile e quello femminile nelle medesime situazioni. Per l'ennesima volta nel corso della XXIII edizione del seminario *Donna, Economia & Potere* a tenere banco è stata, dunque, una **questione di natura culturale che si sostanzia nell'idea di molti uomini che considerano la donna alla stregua di una 'proprietà' di cui disporre come meglio credono**, con tutte le drammatiche conseguenze che discendono da un simile atteggiamento.

Come per ogni **rivoluzione culturale**, il ruolo delle istituzioni si impone come fondamentale e si è, pertanto, auspicata la creazione di un **organismo dedicato proprio all'uguaglianza di genere** con l'obiettivo di portare avanti la lotta alle discriminazioni e alle disparità di genere.

E in tutto questo rientra ovviamente la tutela delle donne, la prevenzione rispetto a episodi di violenza, il superamento del gender gap dal punto di vista sociale, economico, in ambito professionale, con particolare riferimento alla possibilità di fare carriera. Un'opportunità che deve essere favorita attraverso **adeguati strumenti di welfare** che consentano alle donne di **conciliare la vita familiare con l'impegno sul lavoro**, offrendo loro la stessa possibilità di carriera dei colleghi uomini.

Quello del **gender gap**, infatti, non è un "problema esclusivamente delle donne", ha detto l'Europarlamentare **Caterina Chinnici**, ma di tutta la società, perché "le donne attraverso il loro lavoro, attraverso il loro impegno, attraverso il loro modo di essere e di affrontare il lavoro, possono portare un contributo fondamentale in tutti i settori". Questo perché assumono qualsiasi tipo di impegno "come un **dovere civico di contribuire allo sviluppo e alla crescita della società**. La donna in questo impegno sa manifestare empatia. Sa fare squadra, sa farsi ascoltare, farsi carico dei problemi, cercare le soluzioni e poi adoperarsi perché quelle soluzioni diventino concrete. E allora la donna ha delle prerogative che sicuramente la rendono valida per dare quel contributo alla società che invece col gender gap purtroppo non c'è". Una circostanza avvertita tanto più in politica dove l'Italia è ancora molto indietro, soprattutto se si guarda all'Europa e alle figure apicali dell'Ue. "Le tre istituzioni che compongono il legislatore europeo - ha ricordato - vedono il loro vertice in due donne, con solo un uomo al Consiglio. La presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola, è una donna di grande spessore. Lo stesso vale per la presidente della Commissione, Ursula von Der Leyen. Guardando alla composizione del governo italiano, invece, troviamo in tutto solo sei donne, mentre in ambito europeo abbiamo quattordici commissari uomini e dodici commissari donne. Quindi sotto questo profilo, la nostra situazione è ben diversa. E nel contesto politico, si avverte la differenza di atteggiamento nei confronti delle donne". Una considerazione condivisa anche dalla deputata **Simonetta Matone** che, per quanto riguarda l'Italia, ha fatto notare come a livello di governo le donne vengano relegate per lo più, e con solo alcune rare eccezioni, esclusivamente a determinati incarichi, "è questo che

mi ripugna, cioè il limitare l'apporto femminile a tematiche solo ed esclusivamente legate all'essere donna". Un *vulnus* della democrazia che si trascina da anni e che forse è stato ultimamente sanato con la prima donna nominata alla guida del governo. Leggermente differente il discorso per quanto riguarda la rappresentanza femminile a livello parlamentare, visto che al momento della presentazione delle liste elettorali, grazie a norme *ad hoc* introdotte a tutela della parità di genere, le percentuali di donne e uomini che vengono candidati si equivalgono. Un equilibrio che però viene meno a seggi chiusi, quando la proporzione di genere degli eletti risulta assolutamente squilibrata a danno delle donne facendo sorgere un legittimo interrogativo: **"siamo state buttate nell'agone per far vedere che ci siamo, oppure è stata una partita a mani pulite?"**. Dubbio che sembra

condividere anche **Paola Balducci**, Professoressa di Diritto alla Luiss Guido Carli che però, memore della propria esperienza sia in politica sia in alcuni organi della magistratura, ritiene che ultimamente questo quadro sia un po' cambiato. Se fino a qualche anno fa determinati ruoli o incarichi erano appannaggio quasi esclusivamente di uomini, questo quadro sembra adesso essere mutato favorevolmente, sebbene vi siano ancora contesti permeati da un forte potere decisionale dove si avverte la tendenza a escludere le donne. Un simile dato di fatto "rende difficile ottenere dei diritti uguali per tutti, anche al di là del genere, proprio per mancanza di donne in questi luoghi". Balducci ha anche ricordato le resistenze incontrate quando nel corso della sua esperienza da parlamentare si iniziò a parlare della legge per contrastare lo **stalking** che per alcuni magistrati uomini era avvertita come un di più rispetto agli impegni che già gravavano sui tribunali. Un atteggiamento dovuto probabilmente al fatto che per lungo tempo ai vertici delle procure ci siano stati quasi solamente uomini e, pertanto, non c'era la giusta sensibilità rispetto a determinate problematiche fortemente



avvertite, invece, dall'universo femminile. Con il tempo questo quadro e i relativi equilibri, o meglio disequilibri di genere, sono fortunatamente mutati, sebbene non senza alcune "battaglie molto difficili" condotte dalle donne per raggiungere ruoli apicali, come per esempio la guida delle procure generali della Repubblica. E lo stesso discorso riguarda il mondo dell'avvocatura, dove le donne hanno dovuto lottare e non poco per vedersi affidare casi relativi a determinati ambiti che troppo a lungo sono stati appannaggio degli uomini.

Circostanze simili hanno riguardato per molto tempo anche il settore della comunicazione e dei media, tanto che la giornalista **Annamaria Terremoto** ha ricordato gli ostacoli incontrati per ottenere avanzamenti di carriera in contesti in cui le **ingiustizie di genere** erano assolutamente palpabili. "Non immaginate - ha sottolineato - quante volte mi sono trovata come caporedattore con servizi già confezionati e costruiti secondo certe logiche, sia dal giornalista inviato sia dal conduttore, che lanciava, un servizio in maniera distorta. In questo contesto, succede che le ingiustizie di genere diventano una costante, soprattutto quando fatti drammatici e di violenza sono all'ordine del giorno". Un simile stato di fatto, in un mondo delicato come quello del giornalismo, si ripercuote anche sugli aspetti deontologici, con "eccessi di enfattizzazione della notizia, che quando coinvolge la donna poi diventano assolutamente devastanti". A tal proposito, Terremoto si è detta convinta "che non basti più un monito agli operatori dell'informazione. Occorre qualcosa in più, qualcosa per **dare risposte a quelle ingiustizie di genere nella comunicazione che tanto male fanno alle donne quando sono protagoniste di fatti drammatici**".

Alla luce della sua lunga esperienza da magistrato, anche Simonetta Matone si è soffermata sulla crescita professionale delle donne nel settore dell'amministrazione della giustizia, evidenziando come, al di là dell'importanza di misure atte ad agevolare l'impegno femminile in ambito lavorativo, molte volte è il differente approccio a determinate dinamiche e a fare la differenza. Per la parlamentare, per quanto riguarda la carriera in magistratura, "uno dei problemi è il meccanismo psicologico di auto-esclusione delle donne dalla partecipazione a determinate procedure per ottenere incarichi direttivi. Non c'è dubbio che in magistratura questi incarichi arrivano se sei bravo, quindi per merito, ma è altrettanto vero che per raggiungere determinati traguardi risulta fondamentale aver fatto molta vita di corrente". Una circostanza penalizzante per le donne che hanno un "naturale ritengo a tenersi fuori da un mondo in cui regnano intralazzi inenarrabili". Per Simonetta Matone, quindi **"agli incarichi direttivi si arriva per merito, ma ci si arriva portati dalle correnti e non tutte le donne hanno questa fantasia di intraprendere questo percorso"**. Inoltre, c'è un secondo aspetto da tenere in debita considerazione, ovvero che l'assunzione di un incarico direttivo in magistratura comporta il trasferimento ad altra sede, con tutte le conseguenze del caso sulla vita familiare, a partire dalla gestione dei figli.

Una considerazione condivisa da **Francesca Picardi**, Consigliere della Corte di Cassazione, che pur dicendosi **"molto ottimista sul ruolo femminile in magistratura"** si è soffermata sulla necessità di una vera rivoluzione culturale "che parta dai genitori e, in particolar modo dai compagni che devono supportare le donne e assumersi l'onere di occuparsi dei figli". Anche perché **in magistratura il 70% dei vincitori di concorso sono donne che fanno parte dell'intero organico per il 50%, sebbene solo il 30% di incarichi direttivi non sono appannaggio degli uomini**. Un dato statistico che per Francesca Picardi "va letto combinato con il fattore generazionale, perché l'anzianità è comunque un requisito di legittimazione per accedere ai concorsi direttivi. È logico che ai concorsi in atto adesso per i direttivi sono più i concorrenti uomini, perché sono più anziani. In tutti questi incarichi, come anche in Cassazione, ci sono donne per circa il 30% mentre la percentuale di uomini si aggira attorno al 70". Una circostanza che deriva da un retaggio del passato, ma che pone l'accento sull'importanza dell'introduzione delle **quote di genere** che, nel bene e nel male, sono determinanti per favorire la presenza di donne". Sulle misure atte a favorire la parità di genere Caterina Chinnici aggiunge che "affinché le donne possano dare il proprio contributo, ci devono essere più supporti adeguati. Io non amo particolarmente le quote rosa, ma bisogna riconoscere che hanno aperto la strada a tantissime donne".

Per quanto riguarda gli organi di autogoverno della magistratura, il Csm e, a livello locale, i consigli giudiziari e il consiglio direttivo, **Francesca Picardi**, Consigliere della Corte di Cassazione, ha affermato che "la riforma Cartabia ha inserito la norma che prevede che per le liste ci deve essere una parità di genere tra i candidati. Questo, seppure non garantisce che al Csm vadano altrettante donne quanti uomini, costringe comunque le donne a candidarsi e gli uomini a far candidare le colleghe. Inoltre, a parità di voti prevale la donna. Da qui un'altra osservazione che riguarda il consiglio direttivo a cui sto partecipando io. Dei membri eletti siamo sei donne e due uomini, nonostante noi donne in Cassazione siamo una minoranza". Una conferma è stata espressa da Caterina Chinnici secondo la quale le "donne stanno arrivando anche a ruoli di vertice e di responsabilità apicale durante il percorso professionale", sottolineando di non aver mai percepito nella sua esperienza in magistratura alcun atteggiamento discriminatorio o "un trattamento diverso o penalizzante nei confronti di una donna".

Dall'altra parte, **Giuseppina Tutino**, Avvocato Distrettuale dello Stato di Palermo, ritiene invece "di essere parte di un'amministrazione particolare che è riuscita nei fatti a creare quell'equilibrio uomo donna senza necessità di creare riserve per qualcuno. C'è un'equanimità nel nostro istituto, perché uomini e donne facciamo esattamente lo stesso lavoro". Un'esperienza dalla quale emerge che "l'Avvocatura dello Stato è un istituto di nicchia più piccolo della magistratura. Però effettivamente le donne sono state sempre molto presenti, come conferma il fatto che l'attuale Avvocato Generale, per la prima volta nella storia, è una donna. Su venticinque avvocati distrettuali la metà sono donne e con le nuove nomine queste percentuali sicuramente aumenteranno pur in assenza di quote rosa".



RIFFLESSIONI E PROPOSTE

a cura di **Antonella Baccaro** Giornalista Corriere della Sera

Il titolo del convegno ci suggerisce un punto di partenza: "Donne sole al comando?". Nel mondo della giustizia la risposta è "no": tre donne alla guida di tre istituzioni centrali del sistema giustizia, Corte Costituzionale, Corte di Cassazione e Avvocatura generale dello Stato, non sono un caso. In questi anni, di strada fatta nella giustizia se n'è fatta tanta. L'eurodeputata Caterina Chinnici ci ricorda che nel '65 c'erano solo otto donne magistrato e la deputata Simonetta Matone racconta che quando Giovanni Leone parlava di donne e sentenze diceva: «C'è il rischio che odorino un po' di sugo». Partendo da questo presupposto, è chiaro che il punto di arrivo attuale è interessante e positivo ma c'è dell'altro. **Accesso alla carriera**. Le donne che superano il concorso in magistratura sono il 70% del totale. Le magistrato sono il 55%, il 45%, nei ruoli semi-direttivi e il 30% in Cassazione. C'è un fattore di anzianità che determina il fatto che nelle cariche più elevate si arrivi con il tempo e quindi è anche normale che le donne per ora siano di meno. Giuseppina Tutino dell'Avvocatura dello Stato ci dice che in quella istituzione le donne hanno avuto sin dall'inizio un ruolo importante. Ma se i numeri non bastassero, oggi ci sono tante norme sulla parità e questo vuol dire che abbiamo seminato bene, grazie alla presidente Golfo. Norme sulle quote di genere sono già presenti nelle liste di Anm, CSM e Consiglio della Cassazione, tutelano le donne e le fanno avanzare.



Problemi? Cominciamo con la **maternità**. Tra le esperienze discusse al tavolo, quella di maternità vissute lontano dall'ufficio, dove nel frattempo le pratiche si accumulano senza che qualcuno le smaltisca, con la conseguenza di arretrati terrificanti al ritorno dal congedo obbligatorio. Senza considerare che le donne lavorano prevalentemente da casa e questo comporta l'automatica esclusione da quei ruoli che prevedono una presenza a tempo pieno in ufficio.

Secondo problema: **la carriera**. Per l'accesso alle cariche direttive sono previsti trasferimenti poco conciliabili con la famiglia.

Terzo problema: **le relazioni**. Le donne si autoghezzano e le correnti restano un affare prettamente maschile.

Un'ultima criticità attiene a una sottorappresentazione nell'ambito della formazione: ancora poche le insegnanti di diritto nelle università, ancora meno i libri scritti da magistrato donne, seppure di laureate con 110 e lode ce ne siano e siano aumentate negli ultimi anni. Quali sono le proposte? Sicuramente servono **formazione e cultura: la famiglia deve formare, la scuola deve indirizzare**. Il problema nella magistratura è però soprattutto sostenere la carriera e in questa direzione la soluzione sono gli incentivi, come quelli economici, in termini di congedo obbligatorio per i padri, e di affido condiviso, che dovrebbe essere detraibile per il mantenimento dei figli. Ci riferiamo quindi a tutti quei provvedimenti per la famiglia che erroneamente vengono definiti per la maternità. Una terminologia che sembra dare per scontato che debba essere la donna, "per legge e consuetudine", a stare a casa con i figli. Quelle misure, al contrario, devono fare in modo che le donne abbiano le stesse condizioni e opportunità, liberandosi dal fatto di essere prima di tutto madri, mogli, figlie. Sono leggi a tutela del lavoro e della carriera femminile.

Infine ci sono ostacoli alla scalata che riguardano la mancata "autopromozione". Sono le donne le prime a non credere in se stesse. Per tornare quindi alla domanda "Donne sole al comando?", la nostra risposta è no. **Al comando si arriva credendoci e sostenendoci a vicenda**. Questo è un punto inderogabile. Oggi abbiamo davanti una prova che non possiamo mancare: quella di un governo e di un'opposizione affidate entrambi a donne. Il rischio di un effetto-boomerang, in caso di fallimento, è elevato. Il nostro augurio è che queste donne diano il meglio di sé anche a supporto delle cause di tutte noi.

Con il contributo di:

VALENTINA AMBROSIO Avvocato e musicista

ELENA BIAGGIONI Vicepresidente D.i.Re Rete nazionale dei centri antiviolenza

MARGHERITA BONIVER Già Ministro e Presidente della Fondazione Craxi

STEFANIA CAVALLARO Giornalista e conduttrice Tg4

MARIANELLA GELMINI Senatrice della Repubblica

MARCO ROMANO Direttore *Giornale di Sicilia*

MARTINA SEMENZATO Presidente Commissione bicamerale femminicidio



Il punto di partenza è quasi dettato dal titolo: **la libertà**, quella che viene **definita la grande sfida delle donne**. La libertà di decidere, di avere degli obiettivi, di dire no, di rifiutare non solo approcci altrui ma anche scelte imposte. A che punto siamo? Domanda lecita se si pensa che l'articolo 37 della Costituzione sancisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. E che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. Era il 1946. Quante, a distanza di quasi ottant'anni, sono in grado di confermare che questo principio costituzionale viene rispettato? È l'interrogativo di fondo per comprendere quali sono le aspettative femminili e quali le necessità delle donne in un Paese che, per la prima volta nella sua storia, ha espresso un Presidente del Consiglio donna. Il risultato di un cammino lungo e faticoso, di cui è testimone **Margherita Boniver**, pioniera della politica, già ministro e attuale Presidente della Fondazione Craxi. «Appartengo a una generazione – racconta – dove uno dei tanti stereotipi era che una donna intelligente è quella che sa ascoltare, cioè che non parla, e si presume che sappia ascoltare un uomo. E questo mi aveva già offeso quando avevo quattordici anni. Sono una specie di femminista ante litteram e l'ingresso in politica non mi ha cambiata minimamente. Le quote allora esistevano soltanto nei Paesi del nord Europa ma il mio partito, il PSI, fu il primo ad applicarle. Allora si parlava del 15-20%, quota che oggi può sembrare ridicola ma che già allora significava meno posti per gli uomini. Quando sono approdata al Senato, c'eravamo io e Rosa

Russo Iervolino: due donne su 318 senatori. Era il 1980. Quindi **la battaglia è stata lunga e difficile ma non può finire**». Ne è convinta **Mariastella Gelmini**: «mai dare per scontati i risultati raggiunti» dice. Lei in questi quasi 20 anni da parlamentare, di proposte di legge ne ha presentate tante, per combattere la violenza ma anche per rompere il tetto di cristallo e affermare la parità salariale e nelle carriere. «C'è ancora un grandissimo lavoro da fare sul fronte dell'attenzione alle competenze e al merito femminili. E credo che sia anche un po' la mission della Fondazione Marisa Bellisario: sostenere, con un principio di sussidiarietà, il lavoro della politica, degli amministratori, di coloro che sono in prima linea per migliorare la qualità di vita delle donne». Ed è la politica la prima parte in causa quando si parla dell'altro tema cardine della discussione: **la violenza**. Pur non dicendosi assolutamente soddisfatta dei risultati raggiunti, la Vicesegretaria di Azione rivendica il lavoro fatto in questi anni con **l'approvazione di provvedimenti importanti**: «dal "Codice rosso" al suo rafforzamento, dalle norme contro lo stalking e per il sostegno agli orfani di femminicidio fino alla proposta attualmente in discussione che vuole, tra le altre cose, rafforzare le misure cautelari e allargare la procedibilità d'ufficio per i "reati spia" di violenze di genere». Il punto, a suo avviso, è un approccio che non sia episodico e legato a fatti di cronaca quanto piuttosto «una battaglia quotidiana e culturale contro un fenomeno, purtroppo, strutturale. Credo che sia uno dei temi sui quali si continuerà a registrare una trasversalità e un consenso ampio bipartisan – continua Gelmini – ma non ci illudiamo: **non è un fenomeno che possa essere debellato soltanto con le norme**. La lotta agli stereotipi, la solitudine in cui versano molte donne non si combattono col codice penale ma con una società più giusta, più equa, più sensibile a questi temi».

Attiene alle responsabilità della politica anche una questione fondamentale quando si dibatte di violenza, ovvero le case rifugio e **i centri antiviolenza**. «L'Europa ci dice che ogni diecimila donne dovrebbe esserci un posto in una casa rifugio. Siamo molto lontani dal rispettare il protocollo di Istanbul e i criteri europei» e da qui la proposta di inserire il diritto delle donne ad accedere a un centro antiviolenza tra i Lep ovvero i livelli essenziali delle prestazioni e dei servizi che devono essere garantiti sull'intero territorio nazionale. Un intervento che potrebbe contribuire a sanare tanti dei "disagi" denunciati da chi è in prima linea in queste realtà, a partire da quella burocrazia che allunga i tempi di chi tempo non ha. Le donne vittime di violenza hanno bisogno di risposte immediate, di aiuto concreto e non dilazionabile, mentre i passaggi perché i fondi destinati ai centri antiviolenza arrivino ai destinatari sono troppi e farraginosi. Non si può sperare che una donna denunci il suo aguzzino e poi riceva una pacca sulla spalla da un bravo agente di polizia. Serve **sostegno finanziario e logistico** e in questo senso si chiede anche che nella programmazione dei bilanci dei comuni, il patrimonio disponibile – ovvero non destinato a un pubblico generale interesse – sia riservato a garantire un tetto alle donne vittime di violenza. «Ritengo fondamentali la governance e il monitoraggio sia della parte economica sia del funzionamento effettivo dei centri antiviolenza ma anche dei centri per uomini maltrattati» aggiunge **Martina Semenzato**, neo Presidente della Commissione femminicidio e violenza di genere, da questa legislatura diventata bicamerale. «Ricordiamoci che la violenza di genere è un costo importante anche per lo Stato. Arginarla vuol dire anche intervenire economicamente per fare il benessere non solo delle donne».

E qui entra in campo l'altro fattore determinante quando si parla di violenza: **la prevenzione**. La messa a terra dei provvedimenti, lo snellimento delle procedure – continua l'onorevole Semenzato – è fondamentale ma «bisogna lavorare sul prima, perché quando parliamo del dopo, siamo già tutte sconfitte: nel peggiore dei casi, una donna è stata uccisa o comunque è stata vittima di violenza o abusi». E la prevenzione, a suo avviso, va pensata a più livelli. «Il tema fondamentale della mia Commissione è la violenza economica e quindi al primo posto metto **la tutela del lavoro delle donne** in tutte le sue fasi: l'ingresso ma anche la scelta del se e quando rientrare da una maternità».

Si previene la violenza dando alle donne gli strumenti d'indipendenza economica ma anche attraverso quello che il Direttore del *Giornale di Sicilia* **Marco Romano** definisce uno «**scatto culturale** che ha bisogno di fondamenta e di una serie di upgrade che probabilmente stentano ancora a radicarsi nella coscienza collettiva. Un salto in avanti che necessita di modelli: quello scolastico, dell'associazionismo, del volontariato, di tutti quei settori virtuosi della società in cui il ruolo della donna deve diventare fondamentale, non perché donna ma perché essere complice di un progetto collettivo di rilancio della società». «La violenza di genere – aggiunge **Semenzato** – non è una questione femminile ma maschile e gli uomini ci devono dare una mano a scardinare modelli di patriarcato vecchi ma anche nuovi, come *revenge porno*, *body shaming* o bullismo in rete. Bisogna investire nella **formazione**, dall'infanzia all'università, e per gli operatori socio-sanitari, le forze dell'ordine, gli avvocati e magistrati. Dobbiamo mettere in piedi sistemi strutturali di intervento e sedimentare un patto di corresponsabilità scuola-famiglia». Sfide la cui complessità è proporzionale a quella di un contesto in continua, e a volte imprevedibile, evoluzione. Pensiamo al concetto stesso di famiglia che, come nota il Direttore **Romano**, «non è più il monolite, quella sorta di fortino che difendeva la nascita e la crescita dei nostri figli. **La famiglia di oggi è molto liquida, magmatica** e allora probabilmente più che chiedere un ruolo educativo alla famiglia, serve qualcuno che educi e aiuti i nuovi nuclei familiari». Di vero e proprio attacco alla famiglia, intesa come unione all'interno della società, parla invece **Margherita Boniver**. Un attacco che viene da diversi fronti, «ma soprattutto dal dilagare della cosiddetta **teoria del gender**, che sta facendo danni inconcepibili soltanto dieci anni fa. Basta pensare a quello che succede a tanti intellettuali, una per tutte la Rowling, minacciata di morte perché ha osato difendere il valore del sesso femminile. O alla qualità, a parer mio mostruosa, di alcune leggi, come quella approvata in Germania che consente di accedere alle cure mediche per cambiare sesso già dai quattordici anni e senza il consenso dei genitori. O ancora al tentativo, in sede europea, di far passare la descrizione del genere femminile come 'individuo provvisto di utero'. Uno scenario



da incubo che chiama in causa non solo la politica ma ciascuno di noi nella strenua difesa del concetto di famiglia».

Un tentativo e un esempio in questo senso viene da **Valentina Ambrosio**, avvocato ma soprattutto musicista, autrice della canzone "L'amore non fa così" con cui la Fondazione ha deciso di aprire il seminario. **Il coraggio di trasformare una passione in un messaggio educativo.** Partendo dal presupposto che l'educazione non si ferma tra le mura scolastiche o familiari ma, soprattutto per i giovani, passa per i riferimenti sociali e per quella musica le cui parole hanno un senso, spesso tutt'altro che positivo. «Riuscire a coltivare le proprie passioni, non permettere mai nessuno di impedirlo – spiega – è una delle più grandi forme di libertà, soprattutto per noi donne. Il mio brano parte da qui, da una donna che si guarda allo specchio, si accarezza il volto e decide di innamorarsi di sé. Tante donne non denunciano, sopportano violenze fisiche, psicologiche, economiche perché paradossalmente giustificano i loro aguzzini. E in tante mi scrivono di aver avuto il coraggio di denunciare dopo aver ascoltato la mia canzone. E allora quando parliamo di cultura, il cambiamento può passare anche dalla musica e dal suo potere educativo e comunicativo. Per questo, ho iniziato ad andare nelle scuole a parlare ai giovani, partendo dal loro linguaggio. È un granello di sabbia ma voglio credere di dare il mio piccolo contributo per educare i ragazzi al rispetto e le ragazze all'amore di sé e per insegnare loro a riconoscere il germe della violenza».

Un germe spesso subdolo, la cui punta dell'iceberg è il femminicidio, ma che nel frattempo semina nei rivoli delle esistenze quotidiane di milioni di donne. Per questo, al tavolo si sottolinea il ruolo fondamentale del **supporto psicologico** per affrontare anche fenomeni come il "gaslighting", una forma di manipolazione psicologica talmente sottile da portare la vittima, spesso donna, a non distinguere tra realtà e finzione e a cercare anche il suicidio. Un germe che si insinua anche tra i giovani attraverso **i social**, arma potentissima per veicolare modelli fuorvianti. «Non voglio essere fraintesa – premette **Mariastella Gelmini** – ed è chiaro che noi donne siamo libere di vestirci come riteniamo e che niente mai possa giustificare una violenza, un insulto, un maltrattamento. Al contempo, mi spaventa vedere quanta importanza i ragazzini di oggi – ho una figlia di tredici anni – diano al corpo. Li vedo spesso ossessionati dal nudo, dalla forma fisica, da tutto ciò che è apparenza. E li vedo poco attenti

alle relazioni. Lo smartphone è diventato un sostituto dei rapporti sociali, ci si chiude nella propria camera accontentandosi di chattare. Cercare le radici della violenza significa anche intervenire sui meccanismi negativi che si sviluppano in quell'età che oggi è evoluta sul piano della competenza ma fragile su quello umano».

E qui una delle chiavi per avviare concretamente quel cambiamento culturale da tutti invocato come la più impellente azione per sradicare la violenza di genere: **riscoprirsi come comunità.** La politica, lo Stato, le Regioni e gli enti locali affrontano solo in parte le questioni. Poi serve ripartire dalla condivisione, dalle buone pratiche, dall'umiltà dell'ascolto, dalla solidarietà, dalla messa al bando di individualismo e solitudine. Serve questo e serve tenere sempre alta l'attenzione. «Di violenza si parla il 25 novembre, poi di nuovo silenzio – aggiunge **Semenzato** – fino all'ennesimo femminicidio.

Come istituzioni, invece, dobbiamo mettere in atto campagne di sensibilizzazione continua e parlare di violenza di genere tutti i giorni. Usando strumenti e linguaggi diversi – la musica, lo sport, l'arte – che parlino anche ai giovani. Pensate se in ogni impresa ci fosse un piccolo corner per fornire linee guida su come muoversi in caso di violenza!».

La **sensibilizzazione**, naturalmente, non è solo quella che parte dalle scuole e dalle famiglie per arrivare alle campagne istituzionali ma passa da tutto l'apparato mediatico, tv e quotidiani in prima fila, spesso sul banco degli imputati a partire dal **linguaggio** usato. «Siamo costretti quotidianamente – interviene il Direttore del *Giornale di Sicilia* – a raccontare una realtà fatta di episodi che, messi insieme, danno la misura di come il cambiamento culturale, ma anche etico, morale, socio-antropologico, non sia ancora avvenuto. È di pochi giorni fa, l'incidente probatorio relativo alla drammatica vicenda dello stupro di gruppo avvenuto nella zona della movida di Palermo, che ha portato in carcere sette ragazzi, tutti giovanissimi. Vi assicuro che raccontare su un giornale piuttosto che in televisione o su un sito una vicenda di questo tipo mette davanti a **una scelta etica molto delicata.** Penso alle intercettazioni dei messaggi su WhatsApp che si sono scambiati gli autori di questa atroce violenza, in alcuni casi oltre ogni immaginazione. Era opportuno di riportarli sui quotidiani? Bisogna riferire tutto, esattamente per come è successo, usando le stesse parole, le stesse dinamiche, mettendo il lettore nelle condizioni di farsi un'idea da solo? Oppure dobbiamo porci un limite, pensando che quei modelli possano essere emulati? E poi c'è la questione della terminologia. Facciamo ancora fatica a liberarci dalla tipologia di azione del reato di femminicidio, parola che a mio parere potremmo abolire. Perché, insomma, un omicidio è un omicidio e che siano donne o uomini, mariti o figli, nemici o amici, resta tale. E allora la settorializzazione, anche in termini lessicali, del reato che vede vittima la donna, probabilmente è già una **"ghettizzazione" del reato** stesso e, agli occhi della collettività, lo relativizza».

In conclusione, un fenomeno tanto odioso quanto complesso, che pone questioni dirimenti per il nostro vivere civile e che chiede l'impegno di tutti, nessuno escluso, come chiosa in modo ineccepibile **Margherita Boniver.** «Dobbiamo fare dei cambiamenti radicali – afferma – anche nel nostro subconscio. **E intervenire a tantissimi livelli.** I social, certamente, e i media che spesso propagano un'immagine degradata del corpo femminile. L'indipendenza economica delle donne, un punto assolutamente imprescindibile. E poi la cultura: la violenza contro le donne deve essere trasformata in qualcosa di inconcepibile, come è stato fatto del secolo scorso per la schiavitù. Stiamo parlando di un crimine, di un obbrobrio, di una degradazione dei rapporti umani che purtroppo continua al di là di qualunque limite geografico e classe politica al governo. Certamente, le donne italiane sono più libere e meno soggette alla violenza rispetto alle nostre sorelle afgane o pakistane ma questo non cambia la sostanza. Mai, per un solo istante dobbiamo dimenticare che **difendere fino in fondo la dignità della donna è un dovere non soltanto politico ma culturale, umano, religioso**».





a cura di **Stefania Cavallaro** Giornalista e conduttrice Tg4

RIFFLESSIONE E PROPOSTE

Siamo partiti da questa terra. Proprio da qui, 58 anni fa, la prima grande rivoluzione: **Franca Viola che si ribella al matrimonio riparatore**, art. 544 del Codice penale. E partiamo da qui per dire che serve una rivoluzione culturale che deve abbracciare tutti i pilastri della nostra società.

Ma **cosa vuol dire stare dalla parte delle donne?** Tutte noi, quando partecipiamo a questi eventi, ci facciamo paladine e portatrici di questo messaggio. La domanda è piombata in mezzo al tavolo e ha trovato una risposta nel titolo stesso del convegno: le donne hanno bisogno di **superare la solitudine**, di stare al comando come di non starci, di non essere in grado o di non essere riuscite a starci. Per capire come superare questa solitudine abbiamo usato una metafora molto siciliana: ci vorrebbe un ponte sullo stretto. O forse basterebbero piccoli ponti a collegare i tre grandi pilastri del nostro mondo che possono farla questa **rivoluzione culturale**: la famiglia, la società intesa come enti e volontariato, le istituzioni e la politica. Ognuno di questi frammenti ha fatto delle proposte.

Partendo dalla **politica**. La prima richiesta è di rendere più agile il percorso delle leggi che riguardano la protezione delle donne. Abbiamo evocato il disegno di legge Roccella che, non essendo un decreto, avrà tempi molto più dilatati. Abbiamo parlato della necessità di insistere su norme che estendano i "reati spia" ovvero che consentano di anticipare i prodromi di una tragedia. E la politica chiede anche l'inserimento dei centri antiviolenza nei Lep (livelli assistenziali di prestazioni nelle Regioni). Nel tessuto italiano ne stanno sorgendo tanti ma hanno sempre più difficoltà e allora la richiesta è di snellire i passaggi e la burocrazia. I soldi ci sono ma come vengono spesi? E soprattutto vengono spesi? Ci sono donne che hanno bisogno di essere assistite subito, di avere una casa rifugio, ancora più banalmente di poter disporre di vestiario quando scappano da famiglie che non le vogliono più e le cacciano. I centri antiviolenza hanno bisogno adesso di stanziamenti.

C'è poi il pilastro delle **famiglie**. La richiesta delle donne al mio tavolo è incentrata sull'educazione dei figli ma anche dei genitori, un'entità che a nostro giudizio si è un po' persa. Oggi la famiglia si è sbriciolata perché paradossalmente i nostri figli hanno tanti supporti ma hanno molto meno sostegno da parte di genitori troppo impegnati con il lavoro. Lo schema di qualche decennio fa con la madre a casa e il padre fuori per lavorare è stata scardinato. E il nuovo modello che si è andato affermando richiede sostegno salvo rassegnarsi a una popolazione di donne frustrate che per gestire i figli devono rinunciare al lavoro fuori casa. La soluzione potrebbe essere quella di aumentare i posti negli asili e consentire così alle madri di stare accanto ai propri figli nel loro percorso di crescita ma al contempo portare avanti progetti e sogni di carriera. **La rivoluzione culturale parte da noi**, dal piccolo del nostro quotidiano e del nostro vissuto. Non demandiamo ad altri ma iniziamo a fare quel piccolo passo perché il cambiamento possa iniziare da qui e subito.



“ Il mio sogno è poter personalizzare la terapia di ogni tumore al pancreas grazie all'analisi delle sue alterazioni molecolari. ”

**Livia Archibugi**  
Medico-ricercatore

**SOSTIENI**  
LA NOSTRA **RICERCA**  
[sostienici.hsr.it](http://sostienici.hsr.it)



**I.R.C.C.S. Ospedale San Raffaele**

Non c'è cura, senza ricerca.



## DONNE, TURISMO e CULTURA: LA RIVOLUZIONE GENTILE

Con il contributo di:

**LAURENCE ALIQUOT** Responsabile Promozione, Marketing e Partnership Culturali - Direzione Arte, Cultura e Beni Storici Intesa Sanpaolo

**MARIELLA ANTINORO** Dirigente Generale Dipartimento Turismo, Sport e Spettacolo Regione Siciliana

**BARBARA CAPPONI** Giornalista e conduttrice Tg1

**AGATA FIASCONARO** Brand Manager Fiasconaro

**VINCENZO FRANZA** Amministratore Delegato Caronte & Tourist IM

**MARINA LALLI** Presidente Federturismo

**FRANCESCA MARINO** Passenger Department Manager Gruppo Grimaldi

**PATRIZIA MONTEROSSO** Direttore Generale Fondazione Federico II di Palermo

**FRANCESCA MORACI** Professore Ordinario di Urbanistica Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria

**SERENA RANIERI** Presidente Federmepp

### IL DIBATTITO

Questo tavolo, moderato dalla giornalista e noto volto del Tg1 **Barbara Capponi**, è stato il palcoscenico di una discussione appassionante sullo stato di salute del turismo e sulla promozione della cultura in Italia, grazie all'apporto di relatori di grande spessore provenienti da ambiti diversi. Quello del turismo, infatti, è un comparto che abbraccia una enorme quantità di settori, dai siti e le attrazioni di interesse culturale all'enogastronomia, dal mondo dei trasporti a quello degli eventi. Nel corso della discussione i relatori, professionisti del settore, esperti di urbanistica e architettura, e rappresentanti istituzionali, hanno condiviso le loro esperienze e le **prospettive sul ruolo delle donne in questo indotto fondamentale per l'economia italiana** che, nonostante le sfide degli ultimi anni, sta dimostrando una notevole resilienza e, soprattutto, una discreta crescita.

Dalla discussione è risultato evidente il **ruolo fondamentale dell'imprenditoria femminile nel settore del turismo italiano, evidenziando i progressi significativi nella partecipazione delle donne in posizioni di leadership**. Inoltre, è emerso il potenziale di crescita del settore attraverso l'innovazione, la promozione di eventi culturali e l'uso intelligente della cultura come motore di attrattività. Da qui l'esigenza di investire nella cultura, promuovere il patrimonio culturale e gastronomico, e favorire l'impresa femminile per rafforzare ulteriormente il settore turistico italiano. I relatori, infatti, hanno messo in luce l'importanza di una visione ampia della cultura, dell'innovazione e dell'esperienza per attirare visitatori da tutto il mondo, contribuendo così allo **sviluppo sostenibile dell'Italia**. In un momento in cui il turismo italiano sembra pronto a un futuro prospero e sostenibile, l'apporto delle donne e l'approccio innovativo alla gestione territoriale saranno elementi chiave per realizzare questo obiettivo. **La cultura e il turismo possono e devono andare di pari passo, contribuendo così a una crescita economica e culturale sostenibile per l'Italia**.

Il primo punto su cui ci si è concentrati è quello relativo alla ripresa dell'industria turistica in Italia, un indotto che rappresenta circa il 13% del Pil del Paese e su cui, principalmente, si è soffermata la Presidente di Federturismo, **Marina Lalli**. "La stagione turistica del 2023 - ha evidenziato - è stata sicuramente molto favorevole e, se posso aggiungere, ce lo meritavamo perché a causa della pandemia abbiamo vissuto due anni e mezzo di profonda crisi. Purtroppo la ripresa non è stata velocissima, però già dalla Pasqua dell'anno scorso abbiamo ricominciato a vedere i numeri in crescita, fino ad arrivare a questo 2023 che si prospetta un anno che potremmo chiudere anche meglio del 2019 che, va detto, è stato l'anno boom del turismo, nel mondo in generale, ma anche nella nostra Italia. Quindi ci possiamo ritenere soddisfatti".

Lalli ha infatti sottolineato che, nonostante i recenti ostacoli di natura economica e finanziaria, come l'aumento dei tassi e l'inflazione, la voglia di vacanza è rimasta fortunatamente forte, così come accaduto immediatamente dopo il periodo del Covid. La Presidente di Federturismo ha poi enfatizzato il crescente ruolo delle donne nell'industria turistica, indicando un aumento significativo dell'occupazione femminile nel settore, con un incremento del 15% nell'ultimo anno. Ha inoltre notato che **il turismo ha una percentuale più elevata di donne in posizioni di leadership rispetto ad altri settori, con il 35% dei posti apicali occupati da donne**.

**Mariella Antinoro**, dirigente generale del Dipartimento Turismo, Sport e Spettacolo della Regione Siciliana e **Francesca Moraci**, architetta e professoressa di Urbanistica all'Università degli Studi Mediterranei di Reggio Calabria si sono, invece, concentrate essenzialmente sulla strategia turistica della Sicilia.

Nel corso del dibattito è emerso il ruolo chiave degli eventi culturali, musicali e sportivi nell'attrarre turisti di fascia alta, ma anche quanto sia importante concentrarsi sulle opportunità offerte dal 'prolungamento' della stagione estiva, perché nell'ottica della destagionalizzazione bisogna pensare a una diversificazione del prodotto. Per ampliare l'offerta turistica della Sicilia, ha spiegato Mariella Antinoro, "abbiamo condotto uno studio per verificare come i porti potessero diventare la porta di accesso a un sistema

turistico interno. In sostanza, scoperta del territorio durante tutto l'anno anche attraverso il mare, quindi attraverso i porti". Ai fini di una sempre maggiore valorizzazione del turismo, Antinoro non ha mancato di ricordare l'importanza dei siti Unesco presenti in Sicilia, come la Valle dei Templi di Agrigento e i mosaici di Piazza Armerina, sottolineando l'opportunità di **sponsorizzare le aree meno conosciute dai turisti**, puntando anche sulle bellezze presenti nelle aree interne dell'isola. Basti pensare alle tante attrazioni naturalistiche della Sicilia, a partire dal Monte Etna che si presta ad emozionanti escursioni e, quindi, al turismo sportivo che vede nelle aree interne dell'isola una zona con un potenziale enorme, ma che necessita di essere adeguatamente organizzata. Come ha infatti ricordato Francesca Moraci, "il turismo implica la stessa cultura di gestione del territorio. Cioè, la cultura e la promozione dei beni territoriali, patrimoniali, architettonici, paesaggistici. Questo vuol dire che per supportare un piano del turismo bisogna offrire anche qualità organizzativa del territorio, qualità dei servizi e anche qualità urbana territoriale in termini diffusi". Da qui discende il tema della progettazione urbanistica e, più in generale, di un'adeguata riqualificazione, perché **il turismo non riguarda solo la promozione di luoghi, ma anche la gestione del territorio e la qualità dei servizi**. L'accessibilità alle destinazioni turistiche è fondamentale, così come il ruolo delle infrastrutture e della mobilità, inclusa la *Mobility as a service*, nell'attrarre i turisti. In quest'ottica la capacità di avere un approccio innovativo alla pianificazione e alla progettazione urbanistica assume una rilevanza tanto maggiore, specialmente in relazione al ritorno che un settore come quello turistico può offrire.

Un focus sul nesso tra turismo e cultura, ha poi visto protagoniste **Laurence Aliquot**, responsabile della promozione marketing, partnership culturali, direzione Arte, cultura e beni storici di Intesa Sanpaolo, e Patrizia Monterosso, direttore generale



della Fondazione Federico II di Palermo che hanno posto l'accento sull'importanza di **favorire e incrementare gli investimenti sulle nostre attrazioni culturali, così da rendere ancora più appetibile il patrimonio artistico italiano anche a livello internazionale**. Laurence Aliquot ha citato il caso del Louvre, uno dei maggiori musei europei, in cui il 75% degli artisti rappresentati sono donne, sottolineando l'urgente necessità di dare visibilità alle artiste. Ha poi ricordato come la sua azienda, Intesa Sanpaolo, abbia investito pesantemente nella cultura, aprendo due nuovi musei in Italia durante la pandemia. Aliquot ha anche sottolineato l'importanza di rompere gli schemi mentali, incoraggiando le donne a uscire dalla mentalità perfezionista e a innovare nell'ambito culturale e turistico.

Dello stesso avviso anche **Patrizia Monterosso** che non ha mancato di fare presente come la fattiva **collaborazione tra cultura e turismo** possa dare nuova vita ai siti storici maggiormente attrattivi e ha esortato a rivedere la legge che regola i

servizi culturali al fine di promuovere la destagionalizzazione e l'identità del territorio. "Il Pnrr che studiamo tutti i giorni - e ricordato - ci dice che la cultura oggi va letta in maniera ampia, declinata in maniera ampia. Perché riguarda la coesione sociale, l'integrazione il benessere individuale e collettivo". Certo, agire con questa finalità impone un duro lavoro svolto da professionisti con competenze specifiche, da cui la necessità di puntare su una formazione altamente specializzante per gli addetti del settore.

Per quanto riguarda il turismo enogastronomico, **Agata Fiasconaro**, Brand Manager Fiasconaro, ha portato un interessante esempio di come l'unione di tradizione e innovazione in ambito alimentare costituisca un ulteriore elemento per aumentare l'attrattiva turistica a livello territoriale. Ha raccontato come l'azienda di famiglia abbia contribuito a promuovere il territorio siciliano, prima con dolci tipici della tradizione locale, poi attraverso i panettoni, un prodotto 'esportato' del nord Italia ma realizzato "con un dna siciliano". Ha quindi sottolineato l'importanza del turismo enogastronomico, soprattutto guardando alla destagionalizzazione del turismo. L'esperienza culinaria, infatti, può immergere i turisti nella cultura e nelle tradizioni locali, esaltando in tal modo il territorio. "La nostra realtà - ha aggiunto Agata Fiasconaro - ha una missione che è proprio quella della **valorizzazione del territorio e del Made in Italy, ma anche del Made in Sicily**. Oggi Fiasconaro esporta i prodotti in 65 paesi del mondo ed è così che fa conoscere la sua piccola realtà, fa conoscere il territorio. Perché quando all'estero arriva un prodotto che, panettone o un altro dolce, riporta scritte come arance di Ribera, la manna delle Madonie, il cioccolato di Modica, non si fa altro che diffondere la cultura di un territorio".

Inoltre, attraverso la collaborazione con brand come Dolce & Gabbana, l'azienda ha diffuso la bellezza, i colori e la cultura siciliana in tutto il mondo.

A porre l'accento sull'importanza del settore dei trasporti per il turismo, quello marittimo in particolare che in Sicilia è, ovviamente preminente, sono stati **Francesca Marino**, Passenger Department manager del Gruppo Grimaldi, e **Vincenzo Franza**, amministratore delegato di Caronte & Turist IM. Entrambi hanno sottolineato con una certa incisività come la mancanza di un sistema integrato che consenta ai turisti di spostarsi agevolmente tra le diverse destinazioni determini gravi difficoltà e arrechi ingenti danni al turismo. È evidente che **al fine di soddisfare al meglio le esigenze dei turisti bisogna rivolgere loro un'offerta e dei servizi all'altezza, consentendogli di esplorare il territorio in modo agevole**. Da qui la proposta, avanzata da Franza, di aggiungere "al piano strategico del turismo un allegato infrastrutturale che garantisca l'accessibilità e la qualità delle infrastrutture insieme".



Nel condividere la sua esperienza personale nel settore marittimo, che è notoriamente dominato da uomini, Francesca Marino ha enfatizzato il desiderio delle donne di essere trattate alla pari e di essere giudicate per le proprie capacità e competenze. Tuttavia, ha sottolineato che nella sua azienda ha avuto l'opportunità di crescere senza alcun limite imposto dal genere ed ha ricordato l'importanza per chiunque, donne e uomini, di credere in sé stessi, lavorare sodo e osare nel perseguire i propri obiettivi.

Francesca Marino ha evidenziato anche la crescente domanda di figure professionali nel settore marittimo e ha sottolineato **l'importanza della formazione e dell'istruzione per preparare le nuove generazioni** a lavorare in questo settore, soprattutto perché "Oggi il consumatore è abituato ad uno standard elevato. Fa la differenza ciò che tu hai, vivi e ricevi a bordo di una nave, che quindi diventa un vero e proprio albergo galleggiante". Sul tema della presenza di personale femminile sulle navi è intervenuto anche Franza chiarendo che il gruppo Caronte si è posto l'obiettivo di aumentare questa partecipazione cercando di raggiungere il 10% entro i prossimi cinque anni, una percentuale tutt'altro che bassa per quanto attiene al settore marittimo. A concludere gli interventi è stata **Serena Ranieri**, presidente di Federmepp, che ha parlato del settore degli eventi e dei matrimoni, spiegando come quello legato ai matrimoni sia un tipo di turismo ad alto valore aggiunto. Le aziende del settore, circa 40 mila in Italia, cercano di offrire ai turisti un'esperienza completa, includendo cultura, enogastronomia e tradizioni locali. Nota certamente positiva è che questo settore è principalmente composto da imprenditrici, il che costituisce un'opportunità in più per le tante giovani ragazze che possono considerare il settore degli eventi come una importante possibilità per fare carriera. Oltretutto, ha ricordato Ranieri, "queste attività non sono impiegate, ma imprenditoriali. Quindi noi **tendiamo a sensibilizzare le giovani donne attraverso dei piccoli corsi che teniamo nelle università, proprio per favorire l'ingresso di personale femminile** nel nostro settore perché c'è moltissimo lavoro da fare insieme".

"Tutte le aziende della nostra associazione - ha aggiunto - sono disponibili a formare e ad assumere donne vittime di violenza o che si trovino in una situazione di difficoltà, per individuare le loro attitudini e per un percorso professionale a loro più congeniale. Quello degli eventi, infatti, è un settore fortemente trasversale, che necessita di svariate figure, il che lo rende ricco di opportunità. Qualsiasi sia la propensione di una persona, anche se non è ancora inserita lavorativamente, noi la possiamo scoprire e valorizzare".



RIFLESSIONI E PROPOSTE

a cura di **Barbara Capponi** Giornalista e conduttrice Tg1

Il mio tavolo ha acceso i riflettori su un settore strategico per il nostro Paese e la nostra economia. In un primo momento abbiamo fatto una fotografia del comparto, della stagione turistica, di come è andata e come sta andando. I dati emersi sono nel complesso rassicuranti e rimandano una fotografia positiva. Ad agosto c'è stato un calo del flusso turistico interno degli italiani dovuto a una serie di elementi ma poi, grazie anche ai dati di settembre e al ritorno degli stranieri in grande percentuale, il quadro è ottimistico. Il brand Italia è tornato a crescere, soprattutto dopo gli anni del Covid e della pandemia che avevano avuto delle ripercussioni molto forti sul settore. Il bel tempo poi contribuisce ad avvicinare l'obiettivo della destagionalizzazione dell'offerta. Il turismo fa continuamente passi avanti. C'è stata anche un'evoluzione del modo di viaggiare, di sperimentare nuovi tipi di turismo. Si sente parlare sempre più spesso di turismo esperienziale, in cui il viaggio diventa un'esperienza unica con un forte impatto personale e il turista va alla ricerca di un contatto diretto e immersivo con i luoghi che visita e le persone che incontra. Il tema del viaggio come esperienza ci fa capire come e quanto si sia arricchita l'offerta e questo comporta un grande ampliamento delle opportunità da una parte ma dall'altra anche la capacità di generare un'offerta ancora più accurata, mirata e coerente. L'altro elemento che è emerso è come questo settore abbia una componente femminile, per quanto riguarda l'occupazione, più elevata rispetto agli altri. I dati indicano una **crescita dell'occupazione femminile nel turismo**, meno nelle posizioni apicali e nel comparto dei trasporti. Nel settore dei trasporti marittimi, per esempio, esistono molte opportunità professionali per competenze e profili che possono benissimo essere femminili ma permangono da parte delle ragazze pregiudizi a intraprendere questo tipo di percorso. Questo significa che il turismo può fare uno scatto in avanti solo se riuscirà a puntare moltissimo sulla formazione proprio in virtù anche di questo cambiamento. L'altro settore delle opportunità professionali è quello del wedding, dei matrimoni, un comparto molto colpito negli anni della pandemia ma che oggi richiede molte figure femminili.

Bisogna proporre l'Italia come destinazione unica agendo in modo sinergico. In passato è stato fatto l'errore di strutturare dal punto di vista turistico un'offerta regionale mentre il primo passo da compiere è quello di mettere al centro Italia come brand unico.

Accanto poi al piano strategico del turismo occorre **pensare un disegno complessivo per la mobilità e le infrastrutture**. È il tassello fondamentale perché il turismo si possa evolvere, raggiungere livelli più alti e diventare più attrattivo. Bisogna studiare una serie di misure di accompagnamento che partano dalla rigenerazione e riqualificazione del territorio. È un meccanismo che si innesca anche con processo culturale di cambiamento e che richiede una serie di misure di supporto. Anche qui ritorna il tema della formazione. Sono stati ricordati i tre driver del Pnrr per la crescita che passano proprio attraverso lo sviluppo del turismo, delle infrastrutture e logistico, da un punto di vista quindi urbano e territoriale.

Un altro elemento fondamentale che si ricollega alla mobilità è **l'offerta di servizi interconnessi**. Un turista che parte da una capitale europea e arriva fino a Catania deve sapere poi come muoversi e raggiungere un borgo piccolo ovvero quel territorio che va conosciuto, apprezzato e valorizzato. Tutto questo può avvenire proprio attraverso il lavoro femminile perché le donne possono fornire una prospettiva diversa e unica proprio ai bisogni delle comunità locali.

**Le donne possono promuovere la parità di genere e l'empowerment nel settore turistico**. Il turismo sostenibile è uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Aumentare quindi la partecipazione delle donne che lavorano nel turismo è sicuramente una garanzia di quell'approccio integrato e inclusivo alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Le donne hanno sempre avuto un ruolo cruciale nella promozione di stili di vita sostenibili.



## Adotta una Startup

### LIT: MENO ENERGIA PIÙ SOSTENIBILITÀ

di **Monica Mosca** Giornalista

Alessia e Altea erano compagne all'università. Studiavano insieme, erano due giovani fuorisede a Roma, e insieme vivevano i piccoli problemi di tutti i giorni. Come quello della bolletta della luce, che aspettavano con una certa apprensione: perché a volte era un salasso per le loro tasche, accidenti dobbiamo fare più attenzione e spegnere qualche luce in casa... Oggi **Alessia Lucentini**, 24 anni, e **Altea Poltronieri**, 27, sono co-founder e rispettivamente CEO e Chief Officer di Helios Domotics: insieme hanno dato vita a **lit**, una startup innovativa a governance femminile che permette di monitorare i consumi di energia elettrica. La promessa a chi la utilizzerà è di risparmiare denaro, ma anche di inquinare meno, riducendo le emissioni di Co2.

Lit si è aggiudicata uno dei tre premi in palio nella terza edizione di B-Factor, il contest dedicato alle startup innovative al femminile, che si è svolto a Palermo nell'ambito della 23ª edizione di *Donna Economia & Potere*, il seminario internazionale della Fondazione Marisa Bellisario. A raccontare è la terza

Alessia Poggi



co-founder, Alessia Poggi, 29 anni, Chief Legal Officer. «Il nostro prodotto è costituito da un software e da un hardware, entrambi ideati dal nostro team, per questo possiamo definirlo unico», spiega. «In parole semplici, abbiamo inventato una pinza amperometrica da attaccare al cavo salvavita in casa, o in ufficio: questa si sincronizza automaticamente con la nostra app. Si tratta di un misuratore che - grazie al machine learning e all'intelligenza artificiale - riconosce la provenienza del consumo energetico e può aiutare le persone a diminuire i propri consumi».

Ci sono dunque una litbox e una litapp che permettono di leggere in tempo reale i consumi e di scoprirne anche la fonte: quanta energia elettrica "brucia" la lavatrice, ad esempio, e quanta il forno a microonde o il computer. In questo modo l'utente, azienda o privato cittadino che sia, saprà dove risparmiare. «Ogni famiglia spende in media 1.700 euro l'anno in bollette della luce e con i suoi consumi produce circa 1,8 tonnellate di Co2, un'enormità», dice ancora Alessia Poggi. «La questione dell'energia è estremamente attuale e per le aziende vale molto, sia economicamente sia per l'impatto ambientale che porta con sé. Per ora sono proprio alcune aziende di distribuzione di energia o che si occupano di efficientamento energetico i nostri clienti pilota, ma un domani lit sarà a disposizione di tutti. La nostra app segnala in tempo reale anche i cattivi funzionamenti degli elettrodomestici, e quindi gli sprechi, e fornisce notifiche per ottimizzare i consumi. Con lit si potrà risparmiare fino al 15% sulla bolletta dell'energia».

Coperto da brevetto, il prodotto così com'è è già esportabile in tutta Europa e, con un piccolo sviluppo dell'hardware, potrà essere commercializzato anche negli Stati Uniti.

Lit sarà presentata ufficialmente sul mercato a gennaio 2024 e le sue fondatrici ci tengono a sottolineare un aspetto in particolare: il loro impegno a contribuire fattivamente al raggiungimento di 5 dei 17 Goals dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per uno sviluppo sostenibile. «Questo mese, in dicembre, avremo il nostro primo report e potremo misurare la differenza che si può effettivamente fare con lit. Il colore del futuro ora è grigio: anche grazie a lit, sogniamo che diventi verde», conclude la co-founder. «Questa è la visione: a un futuro sostenibile si arriva iniziando da piccole azioni quotidiane, ma compiute da milioni di persone». Date un'occhiata al sito <https://www.itslitbox.com/>: è fatto bene ed è anche divertente.

## Adotta una Startup

### OHOSKIN: LA MODA VEGANA MADE IN SICILY

di **Monica Mosca** Giornalista

«Nel 2018 ho fatto un reset della mia vita e sono ripartita da zero. Ciò che è stato prima fa parte della mia esperienza privata e professionale, certo, ma cinque anni fa ho deciso di ricominciare: e l'ho fatta grazie a Ohoskin».

**Adriana Santocito** è nata a Catania, ha studiato Fashion Design a Milano ed è ritornata a casa con un'idea in testa che in pochissimo tempo ha raggiunto risultati straordinari. Fondazione Bellisario l'ha premiata nel Contest B-Factor per la sua startup, una delle più interessanti nel 2023.

Il nome racconta tutto: **Ohoskin** viene dalle iniziali di Orange (arancia, il frutto) di Opuntia (nome della famiglia di piante di cui fa parte il fico d'India), e da skin, che in inglese significa pelle. Pelle vegana realizzata con gli scarti agricoli della lavorazione delle arance e delle pale dei fichi d'India, appunto. *Vogue*, la bibbia della moda, l'ha definita «la migliore alternativa presente sul mercato alla pelle animale».

«All'università ascoltai una conferenza di Livia Firth, favolosa imprenditrice che da anni supporta i brand internazionali nel loro percorso verso l'ecosostenibilità», ricorda Adriana Santocito. «Quello che disse ha guidato le mie scelte. 'Non c'è nulla che renda i designer felici come bambini quanto la scoperta di nuovi materiali'. Per me è stata una folgorazione».

Con un amico chimico che ora è suo socio, Adriana inizia studi e ricerche: partono dalla considerazione che la concia delle pelli, realizzata fino a qualche anno fa con oltre cento sostanze chimiche, era tra le cause del gravissimo inquinamento da PFAS delle acque dei fiumi. Serviva la svolta, un nuovo materiale appunto che sostituisse la pelle, di qualità ma sostenibile, ecologico, etico.

Ed ecco l'intuizione dell'imprenditrice: realizzare questo "tessuto" impiegando due prodotti della sua Sicilia, le arance e le pale dei fichi d'India - milioni di tonnellate nell'entroterra di Catania, nella zona di San Cono: gli agricoltori devono potare le pale due volte l'anno... «Abbiamo creato e brevettato un tessuto spalmato trasformando i sottoprodotti industriali di arance e cactus. Ohoskin è resistente e durevole e offre ai brand di lusso della moda e dell'automotive un'alternativa sostenibile e vegana alla pelle animale».

In un solo anno la startup entra in una serie di incubatori e acceleratori che la fanno decollare, un percorso velocissimo: un brevetto internazionale, aziende partner industriali, una catena di produzione tutta made in Italy e tracciata... «È stato un viaggio



Adriana Santocito

meraviglioso», dice Santocito. «Ad oggi 50 brand tra mondo del fashion e dell'automotive utilizzano Ohoskin. Alla fine di ottobre sono state realizzate anche le prime scarpe da racing con la nostra pelle vegana». Ed è solo l'inizio: ci sono anche il mondo della nautica e le navi da crociera che la aspettano...

«Il tessuto Ohoskin rilascia solo 2,57 chili di Co2 per metro quadro, contro i circa 100 chili della pelle animale, è realizzato solo con prodotti riciclati ed è del tutto riciclabile. Niente viene creato apposta per fare la nostra pelle», dice Adriana Santocito. «La formula, poi, contiene anche plastica riciclata: è stata una scelta coraggiosa e ci ha premiati. Abbiamo voluto privilegiare la resistenza del materiale invece della biodegradabilità, perché le automobili devono durare anni: eppure al tatto, e anche alla vista, Ohoskin offre le stesse sensazioni della pelle».

«La vuole sapere una bizzarria? Mio padre commercializzava carni, io produco pelle vegana! Forse il nostro percorso è la giusta evoluzione verso un mondo più sostenibile».

## III EDIZIONE B-FACTOR: FATTORE BELLISARIO

### Adotta una Startup

#### BI-REX: IL SOGNO DELLA CARTA FREE-TREE

di **Monica Mosca** Giornalista

«La nostra startup ci ha portato ad entrare nelle cartiere, un mondo dove ai tavoli che contano trovi ancora soltanto uomini over 50 che pensano di avere la verità in tasca. Ci ricevono scettici, quando ascoltano però si illuminano e alla fine della nostra presentazione capita anche che commentino: beh, per essere due donne, niente male! Noi abbiamo imparato a tirare dritto e a considerare il fatto di essere donne un valore aggiunto».

**Greta Colombo Dugani** e **Monica Ferro** sono due chimiche toste e simpatiche: insieme fin dall'università, hanno fondato la startup **Bi-rer**, premiata nel Contest B-Factor 2023 della Fondazione Bellisario. Promettono di produrre presto carta free-tree, carta e cartone costituiti all'80 per cento da materie prime agroalimentari di recupero. La cellulosa proveniente dagli alberi resterà solo in minima parte. Un sogno anche per noi giornalisti (e per gli editori!), che sappiamo quanto la carta sia diventata cara e preziosa, oltre che prodotta con metodi antiquati e inquinanti.

«Bi-rer è l'acronimo di tante parole che hanno a che fare con il nostro progetto», spiegano. «Bi come biomassa, re come

recycling, e come extraction... E poi questo nome ha un che di 'giurassico' e questo ci diverte perché noi portiamo innovazione in un ambiente davvero molto antiquato, quello della carta, che viene ancora ottenuta con processi non più sostenibili».

Le due ricercatrici utilizzano fondi di caffè, scarti di lavorazione della birra, del riso, della farina e 'magicamente' ne ottengono cellulosa. «Il processo - di economia circolare - che abbiamo messo a punto utilizza solventi riciclabili e atossici per la produzione di nuovi biopolimeri: in pratica, estraiamo cellulosa da fonti alternative agli alberi». Per il loro prodotto innovativo hanno un nome pronto: Bpaper. «Ne produciamo già qualche tonnellata che ci serve per andare nelle cartiere e fare i test su macchinari enormi, antiluviani, ai quali non è per niente facile avere accesso».

Il segreto del successo per Greta Colombo Dugani e Monica Ferro non è, a sorpresa, una formula chimica rivoluzionaria, quanto la versatilità: «L'idea giusta, anche se fantastica, contribuisce per un 5% al risultato - dicono - il restante 95% è la capacità di essere duttili, la ricerca continua, e poi saper trovare gli investitori che ti finanziano e ancora, nel nostro caso, le fonti per le materie prime».

A proposito di finanziatori, le ricercatrici chiariscono: «Abbiamo detto no a una partnership che ci avrebbe portato molti denari, perché puntiamo in alto. Non cerchiamo solo sostenitori economici, ma partner che abbiano la nostra stessa vision, che ci lascino libere di cambiare rotta se necessario, di provare e riprovare per arrivare al risultato che abbiamo in mente».

Tradotto: sbarcare sul mercato a gennaio 2024 con carte pregiate e artigianali nel mondo della moda e del lusso, e a maggio debuttare su scala industriale nel settore del packaging. «Le scatole per la pasta, ad esempio», semplificano. «Ci siamo impegnate per arrivare prime e fare subito la differenza. Iniziamo da qui e poi immaginiamo sarà più facile diventare interessanti e appetibili anche per altri prodotti».

Nel cassetto tengono per ora chiuso il prossimo sogno, che sarà certamente un traguardo. «Utilizzare un altro biopolimero naturale, la chitina, ricavato dalla lavorazione di gusci di crostacei e insetti. Si potrà impiegare nell'agricoltura biologica e nella produzione di bioplastiche... Ma è ancora presto e per ora non abbiamo trovato una collocazione commerciale».

Buon lavoro.



### B-FACTOR 2024 il Bando della IV edizione

In occasione della 24ª edizione di *Donna Economia & Potere* — in calendario a Roma il 18 e 19 ottobre 2024 — la *Fondazione Marisa Bellisario* organizza il contest "B-Factor" per stimolare e dare visibilità alle esperienze di imprenditorialità femminile che riprendono i valori di riferimento della Fondazione. Il "B-Factor" che sarà valutato nelle candidate è il "Fattore Bellisario", ovvero **lo spirito indomabile di innovazione e la tenace determinazione nel creare e fare impresa al servizio della società che costituiscono l'eredità di valori lasciata da Marisa Bellisario**.

**Modalità** Sono chiamate a presentarsi davanti a una giuria di esperti, le cittadine dell'Unione Europea che hanno avviato o intendono fondare un'azienda o far partire un'iniziativa imprenditoriale. Le candidate, che potranno risiedere in tutto il territorio dell'Unione Europea, dovranno dimostrare, oltre a un **convincente modello d'impresa** o di organizzazione, anche di avere il "B-Factor", quel particolare **mix di leadership e di tenacia, di passione e di attenzione**, che può essere associato ai caratteri distintivi dell'imprenditorialità femminile.

**Processo di selezione** B-Factor è aperto a qualsiasi donna che abbia fondato o intenda fondare o far nascere una nuova realtà organizzativa, sia essa azienda o entità non-profit. La selezione delle candidature privilegerà le startup innovative ma verranno accolti e premiati anche progetti d'impresa tradizionale.

Il processo di selezione verrà condotto da un **Comitato tecnico-scientifico** composto dalle personalità indicate nello stesso bando annuale. **Le candidature sono personali, e non aziendali, e verranno valutate in base ai seguenti criteri:**

**a)** Leadership **b)** Determinazione ad affrontare sfide di innovazione **c)** Responsabilità

La selezione avverrà tramite l'espressione di un voto da 0 a 10 da parte di ciascun membro del Comitato che decreterà 5 profili da premiare sulla base del totale dei voti espressi. Il giudizio viene espresso sulla candidatura personale, non sull'organizzazione che essa presenta o propone. Non è quindi in alcun caso una valutazione del business plan prospettico o dei risultati ottenuti dall'iniziativa.

Le partecipanti sono informate del fatto che il Comitato non è tenuto a motivare analiticamente le proprie decisioni e che tali decisioni sono insindacabili. La partecipazione all'evento non determina, di per sé, alcun diritto a ricevere compensi, a qualunque titolo.

B-Factor viene inteso come evento etico e la partecipazione allo stesso deve essere ispirata a principi di *fair play*. Ciascun partecipante si obbliga a rispettare questi principi ed espressamente riconosce che ogni azione volta a scopi diversi da quelli indicati è da considerarsi non ammissibile.

Le partecipanti, inoltre, si impegnano ad osservare le seguenti **regole di comportamento:**

**a)** Rispettare le altre partecipanti **b)** Non usare espressioni che incitano alla discriminazione o alla diffamazione  
**c)** Non violare copyright, marchi o altri diritti riservati **d)** Rispettare le norme sulla privacy

Ciascuna partecipante è responsabile, in via esclusiva, per i contenuti proposti.

La Fondazione Bellisario non sarà ritenuta responsabile per qualsiasi danno causato alle partecipanti.

**Le candidature vanno inviate entro il 2 settembre 2024 a [info@fondazionebellisario.org](mailto:info@fondazionebellisario.org)**

#### COMITATO TECNICO-SCIENTIFICO 2024

**Lella Golfo** Presidente Fondazione Marisa Bellisario — **Carlo Alberto Carnevale Maffè** SDA Professor di Strategy and Entrepreneurship Bocconi School of Management — **Mirja Cartia D'Asero** Amministratrice Delegata Il Sole 24 Ore — **Paolo Cellini** Professore di Economia Digitale Luiss Guido Carli — **Luigi Gallo** Responsabile BU Incentivi e Innovazione di Invitalia — **Alessio Jacona** Curatore Osservatorio Intelligenza Artificiale Ansa.it — **Flavia Melchiorri Terribile** Vicepresidente Comitato OCSE per le politiche regionali e Coordinatrice ASviS — **Monica Mosca** Giornalista — **Claudia Pingue** Responsabile VC Technology Transfer Cassa Depositi e Prestiti — **Anna Roscio** Executive Director Sales & Marketing Imprese Intesa Sanpaolo — **Pietro Sebastiani** Ambasciatore — **Michele Svidercoschi** Direttore Comunicazione e Relazioni Istituzionali Almaviva — **Luca Tremolada** Giornalista *Il Sole 24Ore*



# WOMEN VALUE COMPANY INTESA SANPAOLO

La collaborazione con la Fondazione Marisa Bellisario

Intesa Sanpaolo condivide con la Fondazione Marisa Bellisario un progetto, Women Value Company, e soprattutto una visione: quella di una società più inclusiva, equa e sostenibile e di un'impresoria più consapevole, che riconosca talento, merito, pari opportunità come volano di crescita. Intesa Sanpaolo innalza il plafond a un miliardo di euro di credito per promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'impresoria femminile e massimizzare il contributo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese. Altrettanto importanti le azioni realizzate per diffondere la cultura impresoriale tra le donne e incoraggiarle verso percorsi di studio nelle materie STEM. L'impegno di Intesa Sanpaolo guarda anche al proprio interno: la Banca è riconosciuta come una delle aziende più inclusive e uno dei migliori datori di lavoro, grazie a uno dei più ampi e articolati sistemi di welfare, progetti di inclusione e per la conciliazione, formazione all'avanguardia, percorsi di sviluppo anche in ambito IT capaci di attrarre i migliori talenti.



Il Premio Women Value Company, istituito sette anni fa da Fondazione Marisa Bellisario e Intesa Sanpaolo, è un riconoscimento alle PMI che si distinguono per politiche di sviluppo innovative e inclusive, per la valorizzazione del talento femminile e del merito, per lo sviluppo del welfare aziendale. Anche quest'anno il Premio ha visto l'assegnazione della "Mela d'oro" a due aziende selezionate tra le 1.200 complessive candidate per questa settima edizione. Lo speciale riconoscimento di Fondazione Bellisario è stato consegnato a UOMO E AMBIENTE di Torino, per la categoria Piccole Imprese e a SPS Manifatture di Lecce, per la categoria Medie Imprese, in occasione della cerimonia di premiazione della 35<sup>a</sup> edizione del Premio Marisa Bellisario.

In aggiunta alla consegna delle targhe alle 100 PMI premiate Women Value Company, sono stati assegnati anche ulteriori sette premi ad altrettante imprese in occasione degli eventi territoriali di celebrazione che si sono svolti a Firenze, Napoli e Milano. Si tratta di menzioni speciali, coerenti con le missioni del PNRR sui filoni di innovazione, internazionalizzazione e sociale. La "Menzione speciale - Donne Innovatrici", assegnata all'imprenditrice che si è distinta per progetti o iniziative di innovazione all'interno della propria impresa, è stata ricevuta a Firenze dall'azienda Relief, a Napoli dalle imprese SPlastica e Ohoskin. La "Menzione speciale - Donne per l'Estero", per l'imprenditrice che si è distinta per progetti o iniziative che hanno consentito di ampliare la propria attività all'estero, è stata assegnata a Firenze a Dino Paoli Srl e a Milano a Santagata. Infine, la "Menzione speciale - Donne per il Sociale" quale riconoscimento all'imprenditrice che si è distinta per progetti o iniziative di alto impatto sociale per il territorio di riferimento è stata ricevuta a Firenze da La Gardenia e a Milano dalla Cooperativa Sociale Alice.



A Firenze le aziende vincitrici con al centro Virginia Borla, Responsabile Business Governance Banca dei Territori Intesa Sanpaolo.

«Condividiamo il progetto Women Value Company con Fondazione Marisa Bellisario ormai da sette anni per essere al fianco di imprenditrici orientate all'equità di genere e alla valorizzazione di talento e merito come leve per il successo della loro azienda - ha dichiarato **Virginia Borla, Responsabile Business Governance Banca dei Territori Intesa Sanpaolo**. - A questo tipo di PMI è destinato nuovo credito per un miliardo di euro nell'ambito dei finanziamenti previsti dal Gruppo per le imprese, finalizzati a stimolare ulteriormente l'impresoria a guida femminile e facilitarne anche l'accesso ai fondi del PNRR per investire in benessere, welfare e formazione dei propri dipendenti».

L'edizione 2023 di Women Value Company coglie la stretta connessione con gli obiettivi di inclusione del PNRR, che destina azioni e risorse a favore della partecipazione delle donne al mondo del lavoro con il supporto all'attività impresoriale femminile. Intesa Sanpaolo ha innalzato a un miliardo di euro lo specifico plafond di credito per sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'impresoria femminile e massimizzare il contributo delle donne allo sviluppo socio-economico.

La Banca supporta le imprese femminili che avviano una nuova attività o che investono per rafforzare la propria impresa agendo sui filoni quali digitalizzazione, innovazione e ampliamento delle competenze. Le risposte delle aziende confermano anche quest'anno che investire sulle persone genera un contesto favorevole per la crescita: il 96% ha stimato il fatturato in aumento o stabile; il 62% ha avviato e/o consolidato export e internazionalizzazione; oltre la metà (53%) sono PMI costituite dal 2000 in poi (di cui 19 startup o neoimprese); manifatturiero, sanità, commercio e servizi i settori più rappresentati.



in collaborazione con  
**INTESA SANPAOLO**

# S-LOAN

## Investi in sostenibilità

S-Loan è la soluzione finanziaria che riconosce l'impegno delle società per gli obiettivi ESG: Environmental, Social e Governance. Scegli i traguardi di sviluppo sostenibile su cui impegnarti. Potrai beneficiare di una riduzione sul tasso del finanziamento, sia in fase di concessione sia al raggiungimento degli obiettivi.



[intesasanpaolo.com](https://www.intesasanpaolo.com)

INTESA  SANPAOLO

SE LO SOGNI LO PUOI FARE E NOI TI AIUTIAMO A REALIZZARLO

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni economiche e contrattuali dei finanziamenti abbinabili alla soluzione S-Loan consulta i Fogli Informativi disponibili in Filiale e sul sito internet della Banca. La concessione dei finanziamenti è soggetta alla valutazione e all'approvazione della Banca. Per informazioni su S-Loan rivolgiti in Filiale o consulta il sito della Banca.