



IL CORAGGIO DI
SOGNARE

SEMINARIO INTERNAZIONALE
DONNA ECONOMIA & POTERE
XXIV EDIZIONE

ROMA
CORSIE SISTINE
DI SANTO SPIRITO IN SASSIA
18-19 OTTOBRE 2024

FONDAZIONE
MARISA BELLISARIO



LA FORZA DI
CAMBIARE



enel

L'Italia nel mondo

Nel 1962 abbiamo unito l'Italia con la rete elettrica.
Oggi siamo il primo operatore al mondo nelle energie rinnovabili
e diamo energia a 60 milioni di famiglie e aziende in 28 Paesi.

enel.com

     | Segui @EnelGroup

SOMMARIO

- | | |
|--|--|
| 4 IL CORAGGIO DI SOGNARE
LA FORZA DI CAMBIARE
Lella Golfo | 37 L'IA E IL FATTORE C
Carlo Alberto Carnevale Maffè |
| 6 MESSAGGIO DEL PRESIDENTE
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
Giorgia Meloni | 41 GOVERNARE IL DISORDINE:
LEADERSHIP, MULTILATERALISMO E PACE
Flavia Giacobbe |
| 7 LIBERARE LA LIBERTÀ FEMMINILE
Eugenia Roccella | 45 SOCIAL E GIOVANISSIMI:
BASTA ASSENTEISMO EDUCATIVO
Monica Mosca |
| 8 COMBATTERE LA "CULTURA DELLO SCIPPO"
Francesco Rocca | 49 IL BEN-ESSERE DÀ FELICITÀ
Safiria Leccese |
| 9 STORIA E BELLEZZA
Paola Casali

UN DIBATTITO SUL FUTURO
Claudia Cattani | 52 MEDIA: IL POTERE, IL DOVERE,
LA RESPONSABILITÀ DEL CAMBIAMENTO
Gina Nieri |
| 11 IL RUMORE DEL SILENZIO
Paola Cacianti | 55 RIGENERAZIONE DELLE CITTÀ
Maurizio Melis |
| 13 EUROPA: LA SVOLTA CHE SERVE
Rita Lofano | 57 B-FACTOR: FATTORE BELLISARIO |
| 17 RAFFORZARE LE QUOTE,
CAMBIARE LA CULTURA
Laura Morelli | 62 WOMEN VALUE COMPANY 2024
INTESA SANPAOLO |
| 21 LAVORO: PROPOSTE CONCRETE
E NON IDEOLOGICHE
Emmanuele Massagli | 63 UNISCITI A NOI |
| 25 FORMAZIONE OBBLIGATORIA
E UN APPROCCIO STRUTTURALE
Monica D'Ascenzo | |
| 29 UNO SVANTAGGIO DA RECUPERARE
Francesca Nocerino | |
| 33 IL SOGNO, L'OTTIMISMO E GLI OBIETTIVI
DELLE IMPRESE ITALIANE
Janina Ladau | |
- Inserito a cura
della Fondazione Marisa Bellisario**

con la collaborazione di
Marina Abbate
Ida Nicotera
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 trentasei 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 protagonisti 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 o inoltrata attraverso il sito 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





di **Lella Golfo** Presidente Fondazione Marisa Bellisario

Donna Economia & Potere torna a Roma in un luogo, **il Complesso Monumentale di Santo Spirito in Sassia**, che parla della bellezza, della grandezza e anche dello spirito solidale della città eterna. E lo fa con "Il coraggio di Sognare. La forza di Cambiare", un manifesto, più che un titolo, fortemente voluto perché è il credo che ha ispirato ogni passo della mia vita ma anche e soprattutto perché questo, qui, ora, è il tempo di sognare, il tempo di cambiare.

La storia dell'umanità parla di visionari che hanno sfidato i tempi per gettare un ponte verso il futuro. Sono i sogni che ci spingono a rischiare, a lavorare alle scoperte della scienza, ai traguardi della tecnologia, a spenderci nell'avventura di quella politica alta che pensa al bene comune, ai **"meriti e bisogni"**. I sogni che ci insegnano a non accontentarci, non lamentarci, a rimboccarci le maniche e non darci mai per vinti. E sono i sogni grandi, corali, temerari a generare speranza, a farsi testimonianza contro la stanchezza, l'immobilismo e il pessimismo.

Il primo sogno realizzato da questo nostro seminario sono stati gli oltre **400 partecipanti, uomini e donne, seduti ai dodici tavoli di lavoro per condividere la loro idea di futuro.** Nelle prossime pagine leggerete tante proposte su temi per noi dirimenti. **L'Europa, prima di tutto.** L'analisi di Mario Draghi è chiara e allarmante: non c'è futuro per l'Ue senza cambiamenti profondi. **Più investimenti e più Europa sono due facce della stessa medaglia:** debito comune per grandi progetti di interesse europeo, riforme per una comunità più forte e sovrana con nuove modalità di decisione comune e una visione globale per superare i freni alla crescita. È quel che serve se non vogliamo perdere la nostra ambizione di Europa come potenza nel mondo, come continente di sviluppo e prosperità e come modello politico e sociale basato su diritti, libertà, giustizia sociale, democrazia e pace. **Servono ambizione e pragmatismo, utopia e realismo al tempo stesso.** Non abbiamo alternative se vogliamo affrontare l'espansionismo cinese, l'aggressione russa, il prossimo corso americano in una situazione di autonomia e indipendenza.

In una cornice europea sempre più centrale, anche **l'Italia** è chiamata al cambiamento. **Competitività, produttività, innovazione** sono le parole chiave. È arrivato il momento per le imprese di sfidare il tabù dei salari, il falso mito del piccolo è bello, di fare sistema, di investire in ricerca, sviluppo e formazione. Dobbiamo essere consapevoli della nostra forza, della potenza reale e simbolica del nostro **Made in Italy** ma al contempo affrontarne i limiti e le debolezze in un **patto tra Stato e Imprese**. Bisogna **colmare il deficit sull'innovazione**. La media dei laureati in discipline STEM è del 6.7% contro il 13% europeo. Nel 2023 gli investimenti in startup e imprese innovative in Italia hanno subito una flessione del 37%. E questo ci rende ancora più fieri del nostro **B Factor**, che vi raccontiamo nelle prossime pagine. Abbiamo dato spazio e voce alle aspiranti imprenditrici e la bellissima notizia è che **per una delle vincitrici sono arrivate anche ingenti risorse da parte di Invitalia**, presente in giuria!!

L'altra partita decisiva per il Paese è la **questione di genere**. Da 36 anni chiediamo che i gap – il lavoro, la carriera, gli stipendi, la conciliazione – vengano posti al centro dell'Agenda Italia. **Fino a ieri era un tema di democrazia, equità, Costituzione. Oggi è un tema di crescita, Pil, welfare. Oggi il pareggio del bilancio di genere è LA priorità.** Basta leggere gli ultimi dati Inps: il sistema Italia è in bilico e il collo di bottiglia sono le donne. Donne che nel 2024 non hanno ancora libertà di scelta, che studiano di più ma lavorano e guadagnano meno e peggio. Per gli uomini, la paternità ha sempre un segno più: più lavoro, più carriera, più stipendio. Al contrario, tra il 2013 e il 2016 **il 18% delle donne che ha avuto un figlio ha lasciato il lavoro** mentre chi non si è dimessa, ha visto calare del 16% il proprio stipendio. E, nonostante di figli non ne facciamo più, **su 100 dirigenti italiani, siamo appena 21**. E nonostante il miracolo della **legge sulle quote di genere** – oltre il 43% di donne che siede nei CdA – i ruoli esecutivi restano al maschile: solo il 4% degli Amministratori Delegati e il 6% dei Direttori finanziari è donna. **Il tema della leadership femminile è ancora aperto** e il recente caso di Cassa Depositi e Prestiti insegna a non abbassare la guardia. **Donne & Finanza, Donne & Governance, Donne & Media, Quote di genere:** abbiamo dedicato quattro tavoli a temi che non sono più femminili ma che **indicano le sfide a cui il Paese è chiamato**. Sfide economiche ma anche culturali perché è inutile girarci attorno: sono anche le idee e le ideologie, gli stereotipi e le arretratezze culturali a disegnare la società, l'economia e la politica del presente. E la **violenza di genere**, inarrestabile, sta lì a dimostrarlo.

Nel 2023 il Premio Nobel per l'economia è andato a **Claudia Goldin**, «per aver fatto progredire la nostra comprensione degli esiti del mercato del lavoro femminile». Un segnale inequivocabile. **«Le nuvole si sono aperte»** scrive la Goldin nelle conclusioni del suo libro. C'è una breccia ed è **la consapevolezza**. Sappiamo come stanno le cose, qual è il traguardo e stiamo cercando gli strumenti più efficaci per raggiungerlo.

Il punto è che i ritardi non parlano solo di problemi non risolti, di traguardi non raggiunti. **Chi è in ritardo trascura il futuro, non coglie le opportunità e le minacce delle trasformazioni in corso.** E le rivoluzioni in atto sono tante. **L'arretramento demografico**, che mette in crisi la tenuta e i sistemi sociali ed economici in tutto il mondo e sul quale, a onor del vero, il governo e la manovra di bilancio 2025 dedicano grande attenzione. **La transizione ambientale**, di cui abbiamo parlato in una dimensione che ci è propria, la città: dai servizi alla rigenerazione urbana al recupero delle periferie in una logica di partenariato pubblico-privato. **La transizione digitale**, con l'**Intelligenza Artificiale** che rischia di approfondire i gap di occupazione tra uomini e donne in termini di quantità ma anche qualità.

Un'altra sfida oggetto delle riflessioni ai nostri tavoli riguarda i **giovani**. L'emergenza è sotto gli occhi di tutti. Era possibile fare di più e meglio per proteggere la vita dei nostri ragazzi? Sì, non li abbiamo difesi dalla rete, diventato il loro unico orizzonte e ora corriamo ai ripari con nuove regole. Basteranno? No, a nostro avviso. **Il disagio è più profondo e la responsabilità non è tutta e solo della tecnologia.** Negli ultimi 20 anni, quali idee sul mondo e sulla vita abbiamo trasmesso ai nostri giovani? Nessuna. Valori e ideali sacrificati sull'altare dell'immagine e dell'individualismo. Li abbiamo lasciati in balia dei social e della noia, non abbiamo insegnato loro che la vera libertà comporta responsabilità, che ogni scelta implica una rinuncia. Li abbiamo protetti dai pericoli sbagliati, da loro stessi e dagli inevitabili errori che una vera crescita esige. E allora non accontentiamoci di vietare ma **torniamo a educare**, a diventare centrali nelle loro vita e formazione. **Scuole, famiglie, territori, Chiesa, insieme.**

"Disordine mondiale", il titolo di un altro tavolo di lavoro. Ci sono 56 conflitti attivi al momento nel mondo, il numero più alto dalla fine della Seconda guerra mondiale. E c'è chi soffia su quei fuochi nella prospettiva che dal disordine esca un nuovo e diverso ordine mondiale. Il collasso della diplomazia internazionale è stato ben sintetizzato dall'Alto Commissario delle Nazioni Unite: **«Abbiamo disimparato a fare la pace»**. Sarà anche che all'ultima assemblea delle Nazioni Unite su 194 oratori le donne erano solo 19??? Eppure gli studi dicono che **la presenza di donne ai tavoli dei negoziati aumenta le possibilità che gli accordi reggano**. Perché le donne ai quei tavoli portano la loro agenda: non rivendicazioni territoriali, dispute su armamenti, sistemi di difesa e ruoli politici ma rispetto dei diritti delle minoranze, cura dell'infanzia, politiche di conciliazione e convivenza. È lo sguardo femminile sul mondo. Le donne sono le madri dei soldati che muoiono al fronte, le vedove, le vittime degli stupri, le profughe ma anche **le protagoniste dell'educazione e le tessitrici della riconciliazione sociale**. E allora bisogna **ridare slancio a quell'Agenda Donne Pace e Sicurezza** con cui proprio l'Onu nel 2000 auspicava una maggiore presenza femminile nei colloqui di pace e una prospettiva di genere nei negoziati. Chiudo col tavolo che forse più e meglio degli altri parla del nostro SOGNO: **Ben-Essere e Felicità**. Ecco, il mio augurio, la mia speranza è che non sia un'utopia ma una scelta e una ricerca costante, anche faticosa, su cui tenere la barra dritta. Come donne, come comunità, come società, come Paese.



Roma, 18 ottobre 2024

Cara Presidente Golfo,
gentili presenti,

esprimo le mie congratulazioni per la 24^a edizione del Seminario internazionale “Donna, Economia & Potere”, uno degli appuntamenti più importanti tra le molte iniziative della Fondazione “Marisa Bellisario”. Il focus della vostra azione è rivolto innanzitutto alle donne, chiamate ad essere protagoniste della propria vita puntando su sé stesse.

I temi sul tavolo di questo incontro sono temi che interessano tutti, come è giusto che sia, perché la parità non è semplicemente di genere, ma di dignità, di possibilità e di capacità. In una parola: di libertà.

Sono sempre stata abituata a valutare le qualità e lo spessore di una persona, non il suo genere, ma che per le donne gli ostacoli da superare, ancora oggi, siano superiori, non c'è dubbio. Soprattutto il tema della conciliazione degli impegni lavoro-famiglia determina un grande problema di libertà, diritto che è assente se si pone la donna davanti a una scelta escludente: rinunciare al lavoro o alla famiglia. Per chi desidera entrambe le cose, è una grande limitazione della libertà. A questo problema si aggiunge ancora qualche pregiudizio, ma molte delle donne con cui ho avuto la possibilità di confrontarmi nel mio percorso, hanno dimostrato di saper tenere testa e superare il gap culturale degli altri, non di certo loro, affermandosi nella vita.

Il mio impegno è continuare a lavorare per compiere il passo decisivo in favore della completa libertà di scelta delle donne, perché privare l'Italia del contributo di donne straordinarie, costituisce un fallimento per tutti.

Nel formulare i migliori auguri per il buon esito dei lavori del convegno, ringrazio la Fondazione Marisa Bellisario per la consueta, cortese ospitalità e porgo il mio più sincero buon lavoro.

Lella Golfo
Presidente Fondazione
Marisa Bellisario
ROMA



LIBERARE LA LIBERTÀ FEMMINILE

di **Eugenia Roccella** *Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità*

Innanzitutto esprimo un grande ringraziamento a Lella Golfo per il suo impegno infaticabile. I risultati di cui parleremo, le sfide di cui abbiamo consapevolezza, si devono anche al suo lavoro di tanti anni. Questo tradizionale appuntamento della Fondazione Bellisario si chiama *Donna, Economia & Potere*. Vorrei partire dalla parola “**potere**”, perché è l'ambito nel quale il **Gender Equality Index assegna al nostro Paese il maggior tasso di avanzamento**. Dove per “potere” non si intende l'esercizio del comando ma la possibilità di contare, di realizzarsi ed esprimere i propri talenti da posizioni non subordinate, la possibilità di decidere e incidere. In una parola, **l'empowerment**.

Io rappresento qui non solo il mio Ministero ma, essendo stata delegata a portarvi il suo saluto, anche la **prima Presidente del Consiglio donna nella storia d'Italia**. Si tratta di un traguardo inimmaginabile negli anni delle lotte femminili che hanno segnato il mio percorso di impegno e formazione. E invece oggi abbiamo un premier donna, una responsabile della Ragioneria dello Stato, e tante donne nei CdA, grazie a Lella. Penso alle **donne che contribuiscono a fare la storia e il futuro**, come hanno sempre fatto, anche se **per troppo tempo in silenzio, silenziose e soprattutto silenziate**.

Il percorso delle donne si è esaurito con i tetti di cristallo che abbiamo sfondato? Certamente no. Non solo perché ci sono luoghi del mondo nei quali le donne vengono private dei diritti e delle libertà fondamentali, e del destino di queste sorelle dobbiamo trovare il modo di farci maggiormente carico. Ma anche perché in una società che compie progressi, aumenta anche **la consapevolezza che rende sempre meno tollerabili i divari ancora esistenti**.

Il nostro governo di questa sfida si è da subito fatto carico. Abbiamo lavorato, e stiamo lavorando, per **un mondo del lavoro a misura anche di donna e di madre**, affinché la libertà femminile non sia compressa dalla difficoltà di conciliare realizzazione professionale e vita privata. Ricordo sempre il vecchio slogan femminista: **“maternità come libera scelta”**, che implicava la possibilità di avere un figlio senza essere penalizzate, come di non averlo. Abbiamo promosso **un'alleanza col mondo dell'impresa**, affinché il superamento del gender gap diventi una sfida per tutti, perché ne va dello

sviluppo e del benessere della nostra società. I dati della certificazione per la parità di genere sono un segnale incoraggiante: **il Pnrr fissava per il 2026 l'obiettivo di 800 imprese, ne abbiamo certificate più di 5000**. Abbiamo fatto del **contrasto della violenza una priorità**, in termini culturali e fattuali. Perché **empowerment e lotta alla violenza si tengono l'uno con l'altra**: autonomia e realizzazione sociale, economica, lavorativa, sono un antidoto contro la violenza, e il contrasto della violenza implica la promozione della cultura del rispetto che aiuta nella conquista di spazi e nel superamento delle ingiustizie. E anche nella nuova legge di bilancio abbiamo **rinnovato il nostro impegno per sostenere e liberare le energie delle donne**, attraverso l'aiuto alla conciliazione e gli strumenti di incentivo al lavoro. Sul fronte dell'occupazione, il governo ha ottenuto risultati estremamente positivi in generale, ma li abbiamo ottenuti anche in particolare **sull'occupazione femminile**, raggiungendo **un piccolo grande record storico**.

Infine, **liberare la libertà femminile è anche la leva principale per fronteggiare “l'inferno demografico”** che attanaglia le nostre società. Perché le donne devono essere e sentirsi libere di fare i figli che desiderano, senza che questo comporti per loro la rinuncia a realizzarsi professionalmente, e per la società la rinuncia al loro talento, alla loro dedizione e creatività.

Le donne non sono una minoranza da proteggere: le donne sono la metà del mondo! Sono portatrici di competenze, *life skills*, capacità che le portano a eccellere in tutto ciò in cui si cimentano, quando si persuadono che non c'è nulla in cui non possano cimentarsi. Pensiamo alle **materie Stem**: c'è **un pregiudizio che spesso diventa una auto-limitazione**, che fin dalla tenera età convince le ragazze di non essere in grado di affrontare le sfide della scienza e della tecnica. Ma quando questo pregiudizio viene superato, le donne dimostrano un valore in più ed eccellono più degli uomini. Un valore che frequentemente non si traduce in avanzamenti di carriera, e anche su questo stiamo lavorando tutti insieme. Vorrei concludere utilizzando un'espressione un po' abusata e talvolta male impiegata, ma che oggi è proprio il caso di dire: **se non ora, quando?**

COMBATTERE LA "CULTURA DELLO SCIPPO"

di **Francesco Rocca** *Presidente Regione Lazio*

Donna Economia & Potere rappresenta e mette in scena quell'esercizio di leadership femminile cui dobbiamo ambire. Carissima Lella, mi piacerebbe dire che questa non è la piccola Cernobbio, ma che un domani dovremmo dire che a Cernobbio si cerca di imitare la crescita ininterrotta che da anni questo seminario porta avanti. E i risultati, gli stimoli, i suggerimenti che emergono sono importanti per la forte responsabilità che sento di creare e ampliare politiche inclusive nella Regione Lazio.

Consentitemi però di dire che in questi primi mesi abbiamo ottenuto **risultati degni di nota**. Oggi, per esempio, il numero delle donne alla guida delle nostre aziende ospedaliere supera quello degli uomini. Quest'anno, sotto la mia guida, abbiamo certificato la prima azienda che ha raggiunto la parità di genere nella ASL. Nel cinema, per la prima volta, grazie a una donna straordinaria come Lorenza Lei, abbiamo prodotto il primo piano triennale: prima si navigava a vista, oggi c'è un piano strategico. Tutto questo è frutto di esercizi di leadership che nascono da una grande ricchezza: la capacità d'ascolto e di visione che viene dal confronto e dal genere femminile. È una mia forte convinzione.

Un convincimento che forse viene anche dalla mia storia nella **Croce Rossa, nata proprio da un piccolo "scippo" fatto alle donne**. Siamo in piena seconda guerra d'indipendenza, durante la battaglia di Solferino, una delle più sanguinose e cruenti della storia italiana. Spettatore involontario è Henry Dunant, un uomo d'affari svizzero giunto a Solferino per incontrare l'Imperatore di Francia Napoleone III. Quest'uomo è profondamente scosso da quel che vede in battaglia e nelle sue memorie racconta le sofferenze di cui è testimone ma soprattutto parla delle donne che assistevano i feriti, indipendentemente dalla nazionalità o dall'esercito di appartenenza. Madri, figlie, mogli, fidanzate dei combattenti italiani che si presero cura di tutti, accorrendo a ogni grido di sofferenza. Non sapevano che con quel loro piccolo gesto, che probabilmente nasceva anche da una cultura profondamente radicata nel nostro Paese, stavano cambiando lo scenario umanitario a livello globale. Furono loro a dare l'ispirazione a Dunant ma lui, come fanno molti uomini, tornando in Svizzera disse: "Quelle donne, seguendo il mio esempio...". E quando poi riportò il motto "Tutti fratelli", lo fece in italiano in un vero e proprio "esercizio dello scippo" che come genere dobbiamo riconoscere. Se noi uomini vogliamo creare un ambiente di lavoro inclusivo, dobbiamo fare un passo indietro rispetto alla **capacità d'intuito, alla potenza di inclusione e di lettura che viene da un mondo femminile capace di unire e condividere**. Penso al tavolo "Disordine mondiale", a cui mi sareb-



be piaciuto dare un contributo: **quanto la leadership femminile, può fare per la pace, per la creazione di un mondo più equo e giusto!** A livello personale, mi ha profondamente segnato l'incontro *vis a vis* con **Malala**. Premio Nobel per la Pace 2014, quella giovane ragazza ha combattuto per il diritto allo studio delle donne in Pakistan e per questo i talebani le spararono in fronte; salvata per miracolo, da quel momento ha cominciato una battaglia che è stata una fonte di ispirazione globale. Le donne sanno leggere i contesti e oggi, in uno dei momenti più brutali e violenti della storia moderna, l'assenza di donne ai tavoli dei negoziati pesa.

Ecco perché **c'è bisogno di creare ambienti inclusivi** e perché le nostre politiche sono importanti. Abbiamo rotto il tetto di cristallo con l'elezione di Giorgia Meloni ma ancora non basta. Dobbiamo continuare a combattere quella "cultura dello scippo": questo è il tema e il percorso. Su questo, **la Regione Lazio sarà al fianco della Fondazione Marisa Bellisario**, sostenendo lo stimolo normativo che vorrete proporre e impegnandoci sempre più per introdurre nella nostra amministrazione regionale politiche di inclusione e parità. Così come sul fronte delle **startup**, alle quali è dedicato il vostro format B Factor. Dobbiamo avere il **coraggio di investire sull'imprenditoria femminile e giovanile** perché rappresenta un modello che può cambiare il mondo. Purtroppo, spesso la politica si limita a leggere l'immediato e fatica a cogliere la ricchezza e lungimiranza della visione femminile. **Le startup cambieranno la nostra economia, e con il vostro contributo sono sicuro che sapremo fare la differenza.**

STORIA E BELLEZZA



di **Paola Casali** *Direttore Patrimonio e valorizzazione, Complesso monumentale Santo Spirito in Sassia*

La prima pietra di quello che oggi è il **Complesso monumentale Santo Spirito in Sassia** venne messa da Ina, re dei Sassoni, nell'800 d.C. quando, per dare una casa ai pellegrini che arrivavano stremati da ogni parte del mondo, costruisce la famosa Schola Saxonum. Nel 1200, Papa Innocenzo III decide di dare accoglienza e ospitalità anche ai malati: è **il più antico ospedale d'Europa** e forse del mondo. Il Pontefice si dedica a costruire un edificio lungo 126 metri, largo 14 e alto 15, e lo dedica anche ai bambini. All'epoca, infatti, i figli nati da mamme indigenti venivano abbandonati nelle acque del Tevere e il Papa riceveva i pescatori che portavano le reti piene di corpicini di bimbi. Indignato da quegli infanticidi, decide di costruire una casa per loro: attraverso la ruota degli esposti, ancora accanto al portone, le mamme lasciavano in forma anonima i loro **bimbi che li trovavano un letto e del cibo per gli anni a venire**. Una volta diventati adulti, quasi in una forma di economia circolare, quei bambini restituivano ciò che avevano ricevuto, prestando cura ai malati, ai bambini, ai pellegrini, ancora oggi pazienti dell'ospedale Santo Spirito in Sassia. Furono i primi operatori del sistema sanitario italiano. Nel 1400, Papa Sisto IV chiama la scuola dei Perugini per affrescare la sommità di questi muri così alti: da qualunque parte fossero sdraiati, i malati potevano così godere della bellezza. **La cura che passa attraverso l'arte, l'educazione e anche la musica** che veniva suonata da arpe e organi che si trovavano in corrispondenza del ciborio. Fino al 1990, il complesso di Santo Spirito in Sassia è stato un ospedale, poi è stato abbandonato all'incuria e al degrado finché la ASL Roma 1 ha ottenuto dalla Regione Lazio i finanziamenti per una ristrutturazione durata tre anni che ha portato non solo a rigenerarlo, ma a dargli **un nuovo purpose sociale, culturale e sanitario**. Oggi, le Corsie vengono fruite dalla comunità attraverso **mostre, sfilate, eventi, convegni**. Tutti i proventi di quest'attività di valorizzazione vengono rimessi in circolo, reinvestiti al 50% in lavori di restauro del Complesso e per la restante parte in progetti sanitari, per lo più dedicati ai bambini. Resta quindi un filo luce che lega i bambini della nostra comunità ai bimbi abbandonati di Papa Innocenzo III. **Un esempio e modello virtuoso** che vorrei diventasse un progetto pilota in tutte le città d'arte italiane.

UN DIBATTITO SUL FUTURO



di **Claudia Cattani** *Referente Lazio Fondazione Marisa Bellisario*

Grazie a Lella per aver organizzato un bellissimo evento. Ogni anno ci sorprende con qualcosa in più e più spettacolare: **una location meravigliosa e ricca di storia, un'indiscutibile qualità di contenuti e un altissimo livello dei partecipanti ai tavoli di lavoro**. La Fondazione nasce per ricordare una figura straordinaria come quella di **Marisa Bellisario**. La prima manager che il Paese ricordi, un'antesignana: esperta di STEM, di informatica, aveva tutte le qualità, capacità e competenze di cui oggi parliamo, ma le aveva 40 anni fa. **Lella Golfo è riuscita nell'impresa non solo di preservarne la memoria ma di fare della Fondazione a lei intitolata uno straordinario laboratorio di empowerment femminile**. Il modo migliore, forse l'unico, perché la memoria di Marisa Bellisario resti viva e contamini il presente. Altro, incontestabile, merito è l'aver portato all'approvazione **la legge sulle quote di genere**. Una norma rivoluzionaria e, anche questa, in anticipo sui tempi, tanto che solo dopo dieci anni dalla sua entrata in vigore l'Europa è riuscita ad approvare una norma simile. Gli effetti, i benefici sono sotto gli occhi di tutti e non si fermano ai numeri e all'economia: le quote hanno contribuito a cambiare la cultura del Paese. Naturalmente c'è ancora molto da fare ma la Fondazione non si ferma, il lavoro è incessante ed è anche e soprattutto di tipo culturale. Come referente regionale, il mio compito è mantenere alto lo spirito della Fondazione e lavorare per la cultura di genere. Una missione che ho sposato in pieno come tutte le associate alla Fondazione Marisa Bellisario. Una missione che va portata avanti insieme ma anche individualmente, ognuna nel proprio ambito e settore **perché la trasformazione culturale si compie anche così, dal basso**. Ci aiutano le leggi, i grandi eventi ma è la quotidianità che cambia il modo in cui ci poniamo, con cui esercitiamo il nostro ruolo. Ognuna di noi ha la responsabilità sociale di portare avanti questo messaggio, valorizzando la tematica di genere. Concludo dicendo che da quattro anni il nostro Seminario internazionale si è arricchito dell'evento dedicato alle startup al femminile: un'altra intuizione felice che ha visto crescere a dismisura il numero delle candidature. Ancora un'azione per diffondere *role model* in un ambito strategico come l'imprenditoria femminile che punta sull'innovazione.

I TEMI AFFRONTATI

UN'EUROPA DA COMPLETARE

QUOTE DI GENERE: THE NEXT STEP

RIVOLUZIONE LAVORO

DONNE & GOVERNANCE

DONNE & FINANZA

SFIDA MADE IN ITALY

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: REGOLE, MERCATO, ETICA

DISORDINE MONDIALE

GIOVANI, SOCIAL E POVERTÀ EDUCATIVA

BEN-ESSERE E FELICITÀ

DONNE & MEDIA

CITTÀ SOSTENIBILI

IL RUMORE DEL SILENZIO

di Paola Cacianti Giornalista



Il rumore, sempre commovente, della musica e delle parole del nostro **inno nazionale** creano empatia e connessione tra le quattrocento e più donne (ma anche qualche significativa presenza maschile) in uno spazio storico e artistico di rara bellezza come Santo Spirito in Sassia. Anche le locations hanno un loro senso. Qui tutto va verso l'alto, verso le immagini dipinte nei secoli: questo posto esiste dal Settecento d.C. Come sempre in Italia **il valore della storia e della cultura fanno da radici belle e imprescindibili del NUOVO.**

Anzi nuovissimo. Finita la musica e la commozione. Il confronto nei nutriti tavoli dedicati ai vari temi di discussione avviene in totale assenza di rumore, scontro, sovrapposizione di voci, come accade in qualsiasi confronto pubblico e/o mediatico. Ognuno il suo microfono, la sua cuffia: si parla a turno, forte e chiaro senza che un solo metro più in là si percepisca il minimo rumore.

Un segno di rispetto e di attenzione alle parole di ognuno, con una efficacia e comprensione massima. Altro che parole in libertà.

C'è da riflettere su come il pensiero delle donne (e degli uomini) che partecipano alla discussione sia uscito dai toni alti delle rivendicazioni del Movimento di un tempo – pur indispensabile ma ormai storia – per andare verso **una consapevolezza sicura, riflessiva, costruttiva.**

Donna Economia & Potere non è solo un titolo giusto ma una indispensabile sottolineatura che tutto comincia da lì: l'autonomia, in primis e poi – da costruire nell'immediato futuro – la parità salariale e retributiva. E da questi incontri con presenze così qualificate e interdisciplinari: le idee e i suggerimenti sono corredati da proposte e scadenze concrete da portare avanti nell'anno che verrà.

Lo spirito di connessione, il rispetto delle competenze, l'attenzione alle nuove voci tutto viene amalgamato nel contesto che non ha nulla di rituale e burocratico. Non è per entusiasmo ma per l'esperienza che ci viene da centinaia di convegni seguiti che si può pensare a offrire **un FORMAT del tutto originale ed efficace.**

Le donne hanno sempre avuto la capacità del silenzio. Poi il coraggio di gridare la loro voglia di giustizia, di progresso e di diritti. Ora, che si cominciano a vedere plasticamente i risultati, si afferma **il progetto di un riequilibrio del potere**, basato sulle competenze e su una società che, sistematicamente, vede nella sua parte femminile e sempre più spesso, un primato che aspetta solo di essere riconosciuto.

E le modalità sono importanti. Dall'entusiasmo al sentimento, alla costruzione di un progetto che è anche un programma, senza trascurare nulla. La bellezza, l'empatia, il rispetto per il pensiero e la proposta di ciascuno. **Una straordinaria prova di maturità e concretezza** e la capacità di amalgamare mondi ed esperienze diverse.

Il convegno ricchissimo, silenzioso e produttivo si scioglie. Il tempo di cambiarsi d'abito – anche questo è rispetto verso sé stesse e gli altri – e a cena i tavoli di discussione si incontrano, e si confrontano con la leggerezza che solo la consapevolezza di un lavoro ben fatto può dare.

Non è solo la sensazione di una giornata ben spesa ma anche l'attesa della prossima puntata.

UN'EUROPA DA COMPLETARE



Sono intervenuti

MARCELLO CATTANI Presidente Farindustria

CATERINA CHINNICI Europarlamentare

VERONICA DE ROMANIS Docente European Economics

CIVITA DI RUSSO Vice Capo di Gabinetto Regione Lazio

NICOLETTA PIROZZI Responsabile Affari europei, Istituto Affari Internazionali

BENEDETTA SCUDERI Europarlamentare

GIUSEPPE VOLPE Managing Partner Cuiprodest

HA MODERATO RITA LOFANO Direttore AGI Agenzia Giornalistica Italia

EUROPA: LA SVOLTA CHE SERVE

di Rita Lofano Direttore AGI Agenzia Giornalistica Italia



L'Europa resta un progetto incompiuto. Le sfide da affrontare non sono più rinviabili, pena la stessa esistenza dell'Ue e delle ambizioni che le hanno dato origine. Il contesto è complicato: aumenta la spinta dei critici dell'Unione e di quelli che non vogliono cedere quote significative di sovranità a Bruxelles. Tutto questo mentre **il contesto geopolitico globale chiede di agire come un unico organismo** per fronteggiare le sfide, non solo economiche, del futuro e riscoprire la forza del suo progetto politico.

Negli ultimi anni sono stati fatti **passi avanti verso l'integrazione tra i 27 Paesi**, mettendo a disposizione più strumenti comuni, ha ricordato **Veronica De Romanis**, come gli straordinari strumenti di politica monetaria di cui oggi dispone la Banca Centrale Europea. Qualche traguardo è stato raggiunto anche sul terreno della parità di genere: abbiamo una presidente donna, appena confermata. Tante misure sono state adottate, una fra tutte la direttiva



sulle quote di genere o, molto di recente, la prima direttiva europea per la lotta alla violenza sulle donne, seppur con qualche ragionevole polemica, come hanno fatto notare in tante. **Non possiamo tornare indietro.** Ed è un rischio concreto: la storia dell'Europa, ci ricorda **Nicoletta Pirozzi**, non è mai stata un percorso lineare e forse mai lo sarà.

Ora serve una svolta. Se l'Unione Europea vuole diventare un soggetto politico maturo, si è detto, dobbiamo **tornare ai valori fondanti dell'Unione Europea.** Con l'obiettivo di costruire **un'identità europea che non sia fondata soltanto sulle crisi** (una volta le guerre, in tempi più recenti la pandemia) e sulla solidarietà, nemmeno tanto strutturale, tra i Paesi. Serve un cambio di paradigma, che spinga i 27 a costruire **luoghi e spazi di decisione e condivisione**, in cui gli stessi cittadini possano essere chiamati a un ruolo attivo, a partire proprio dall'elezione del presidente della Commissione.

E perché questo avvenga, ha ribadito **Benedetta Scuderi**, è necessario avviare un processo costituente, riformatore, che restituisca all'Europa un ruolo di guida.

Le parole chiave del confronto alla Fondazione Bellisario sono state tante: innanzitutto **integrazione.** Economica, bancaria, fiscale ma anche della Difesa – e formazione – soprattutto dei giovani, non solo per evitare la fuga dei cervelli ma anche per gestire le sfide tecnologiche e d'innovazione. L'Ue non può accontentarsi di mettere regole e restrizioni contro le invenzioni che arrivano dagli Stati Uniti e dalla Cina. Deve entrare in campo con le intelligenze e la creatività dei suoi abitanti. Per questo si è parlato anche del **Green Industrial Deal** che la presidente von der Leyen ha detto sarà uno dei primi atti del suo secondo mandato.

Ci vuole **determinazione** – altra parola chiave. E pure su questo terreno le donne possono avere uno spazio decisivo. Tante hanno raccontato le difficoltà incontrate ma anche come sono riuscite a realizzarsi nei loro ambiti professionali. L'esperienza di **Civita Di Russo** indica una strada: è stata per trent'anni uno dei più importanti avvocati dei collaboratori di giustizia. Quando, giovanissima, le proposero di assistere un capomandamento di Caltanissetta, che di lì a poco sarebbe diventato collaboratore, il mafioso commentò molto perplesso, quasi scandalizzato: "Chista fimmina è!". Non si è fatta intimidire e oggi rivendica con orgoglio: «Quel pentito è ancora un mio assistito».

Sulla parità di genere, le parole di **Caterina Chinnici** hanno segnalato la barriera che ci troviamo davanti. Secondo il Global Gender Gap Report, ci vorranno ancora 134 anni per colmare il divario di genere a livello mondiale. **Nessun Paese ha raggiunto la piena parità**, e l'Italia si posiziona all'87° posto su 146 nazioni. È vero anche che l'empowerment politico è quello progredito con maggiore velocità, un segnale positivo. «Non si tratta solo di una battaglia per le donne, ma di un obiettivo che riguarda l'intera società e il suo progresso» ha ricordato l'eurodeputata di Forza Italia. Il contributo delle donne nella politica è il contributo che viene da chi ha la capacità di ascoltare, di farsi carico dei problemi, di assumersi la responsabilità della decisione, di chi ha concretezza e pragmatismo. **Il successo dell'Europa passa anche da qui.**



OGNI SEGNO È UNA VOCE



La violenza contro le donne non sempre
si vede, ma lascia cicatrici profonde.
Non rimaniamo in silenzio.

regione.lazio.it/nonseisola

#nonseisola #tirispetto



REGIONE
LAZIO

QUOTE DI GENERE: THE NEXT STEP

TAVOLO DI DISCUSSIONE



Sono intervenuti

GABRIELLA ALEMANNO Commissario Consob

MARGHERITA BIANCHINI Vicedirettore Generale Assonime

MAGDA BIANCO Responsabile Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria, Banca d'Italia

ALESSANDRO CARRETTA Presidente Nedcommunity

EVA DESANA Professoressa Diritto Commerciale, Università di Torino

ALBERTA FIGARI Presidente TIM

EMILIO FRANCO Amministratore Delegato Mediobanca SGR

ANNA GERVASONI Rettore LIUC - Università Cattaneo

VALERIA SANTORO Giornalista

CHIARA SOLDANO CEO Gruppo assicurativo AXA Italia

HA MODERATO LAURA MORELLI Direttrice responsabile Innlives

RAFFORZARE LE QUOTE, CAMBIARE LA CULTURA

di **Laura Morelli** Giornalista e Direttrice responsabile Innlives



Sono passati oltre dieci anni da quel 12 agosto 2011, quando la **Legge Golfo-Mosca** entrava in Gazzetta Ufficiale obbligando dall'anno successivo le società quotate e a controllo pubblico ad avere nei Consigli di Amministrazione il 30% almeno di rappresentanti del genere meno rappresentato, nel caso specifico le donne, quota poi alzata al 40%. Allora le società quotate erano 272 e le consigliere donne il 7% mentre oggi l'Italia è fra i Paesi più virtuosi con il 43% di donne nei board rispetto al 33,8% europeo e al 23,3% a livello globale. E l'Europa si è adattata al modello italiano solo due anni fa. Tuttavia, il tema delle quote di genere nelle organizzazioni – sia politiche sia industriali – torna periodicamente d'attualità e ancora oggi ci si chiede se siano necessarie per davvero, se siano realmente efficaci o al contrario rischino di sminuire la professionalità delle donne selezionate in quanto “quota”. Per quasi tutti i relatori intervenuti durante l'incontro in realtà **le quote sono un “male necessario”** e anzi - lo hanno dimostrato alcune preoccupanti retromarcie di questi mesi come il caso del rinnovo del board di Cassa di Risparmio di Roma e di Credito Cooperativo di Roma – non sembrano bastare. Ne è convinto fra gli altri **Alessandro Carretta**, Presidente dell'associazione che riunisce i consiglieri indipendenti Nedcommunity, che ha spiegato come i circa 250 soci che sono nei Consigli delle società quotate con circa 500 incarichi, il 70% sono donne, così come la metà delle associate, 400 su 800. Il problema però è che questa presenza non ha innestato nelle aziende il concetto che le donne, e la diversità in generale, portino valore. Lo si capisce ad esempio dal numero di donne ai vertici aziendali e C-Level nelle società italiane, ha notato Carretta. E in effetti, stando ai dati di Manageritalia del marzo 2024, **il numero di manager donna è pari al 21,4% del totale, un dato in crescita** – erano il 20,5% nel 2021 e il 19,1% nel 2020 – **ma ancora troppo basso per rappresentare una rivoluzione**.

Le ragioni? Sono molteplici e vanno trovate nel contesto in cui le quote sono state inserite. Come ha notato **Alberta Figari**, presidente del Cda di Tim, **le quote di genere sono un acceleratore del cambiamento ma vanno condite e messe insieme ad altri elementi**, dal cambiamento culturale e di quello della mentalità femminile fino ai servizi. **Politica e cultura** sono state dunque chiamate in causa. La prima, come ha evidenziato **Caterina Grechi**, Presidente del Centro per le Pari Opportunità della Regione Umbria, perché mancano ancora politiche che consentano effettivamente alle donne di poter conciliare il lavoro con la responsabilità della cura domestica e familiare e di poter accedere a percorsi di carriera che richiedono tempo, per lo studio e per la formazione. La seconda perché parlare di presenza femminile nel mondo del lavoro significa considerare la donna come figura nel contesto sociale, con tutti i pregiudizi e gli stereotipi che questo porta con sé. **La promozione di una cultura dell'inclusione**, della figura della donna – che è anche lavoratrice oltre che genitore – e **della diversity come valore devono andare di pari passo con le quote di genere**, che altrimenti, è il parere di tutti, vedono la propria efficacia ridursi sensibilmente.

In tutto questo non va dimenticato il ruolo, cruciale, delle professioniste che raggiungono posizioni apicali e che hanno **la responsabilità di “far scendere l'ascensore”** e aiutare le altre donne a emergere. Eventualità che non sempre si è avverata ma che invece è possibile ed efficace, come spiegano **Anna Gervasoni**, Rettore dell'Università Liuc, e **Chiara Soldano**, ceo di Axa in Italia, che hanno portato al tavolo esempi di buone pratiche. Fra queste, dare sostegno anche economico e la stabilità del posto di lavoro alle ricercatrici che vanno in maternità, ha raccontato Gervasoni, oppure promuovere la formazione interna, ha spiegato Soldano. Anche qui però il tema è culturale e **molte donne ai vertici si uniformano** – volenti o nolenti – **a una cultura aziendale patriarcale**.

Cambiare una cultura però è un processo lungo e complicato, **cosa fare dunque per rafforzare lo strumento?** Per **Margherita Bianchini**, Vicedirettrice Generale di Assonime, bisogna innanzitutto **stabilizzare l'obbligo e ampliare la platea estendendo la norma alle società non quotate**. Ma anche **andare dentro l'organizzazione** e, per esempio, intervenendo sulla composizione manageriale, agendo sugli statuti o, come ha proposto **Eva Desana**, Professoressa di Diritto Commerciale all'Università di Torino, istituendo intanto protocolli come il “NO women NO board”, progetto di Torino Città per le Donne con Unito per stimolare le società non obbligate per legge a introdurre le quote e ad aderire a linee guida che promuovano l'inclusione.

D'altronde siamo nell'era dell'attenzione massima alla sostenibilità e l'auspicio è che ciò rappresenti un terreno fertile per far germogliare una nuova cultura. **Una cultura in cui il genere smetta di essere un criterio che influenza il percorso di carriera**.



MEDIOLANUM PRIVATE BANKING



DANIELE, VITTORIO E FRANCESCO LIVI
Clienti Mediolanum all'interno del loro
showroom dedicato alla cultura dell'arredo
di design in vetro curvato.

FIAM



2001 AZIENDA



2022 POLTRONA GHOST



COMITATO LEONARDO
ITALIAN QUALITY COMMITTEE

NON CI PRENDIAMO CURA SOLO DEL TUO PATRIMONIO MA ANCHE DEL TUO FUTURO.

Una consulenza evoluta e di valore per proteggere il futuro dei propri clienti. Per gli altri è Private Banking, per noi di Mediolanum è molto di più: significa prenderci cura del patrimonio a tutto tondo e guidare i nostri clienti nella realizzazione dei loro obiettivi di vita. Il Private Banking Mediolanum si avvale delle aree **Wealth Management**, **Investment Banking** e **Mediolanum Fiduciaria S.p.A.**, che affiancano i nostri Wealth Advisor e Private Banker di Milano, Roma e di tutta Italia, offrendo loro supporto di altissimo profilo per fornire risposte complete a bisogni complessi. Perché i clienti, per noi, sono il valore più grande e il loro patrimonio si merita il massimo della cura che possiamo offrire. Sempre.

- Pianificazione finanziaria
- Servizi bancari
- Credito e Protezione
- Passaggio generazionale
- Asset protection
- Operazioni di finanza straordinaria
- Servizi fiduciari

MILANO

PALAZZO BIANDRÀ - Via S. Margherita, 1/A

ROMA

Via dei Due Macelli, 66

mediolanum
PRIVATE BANKING

Messaggio pubblicitario. La documentazione d'offerta, le condizioni contrattuali ed economiche dei prodotti e dei servizi offerti da Banca Mediolanum sono disponibili sul sito bancamediolanum.it, presso gli Uffici dei Private Banker di Banca Mediolanum, le succursali e lo sportello di Basiglio - Milano 3 (MI).

RIVOLUZIONE LAVORO



Sono intervenuti

TATIANA BIAGIONI Presidente Avvocati Giuslavoristi Italiani

IRENE BONI Consigliere Indipendente, Edizione e Safilo

GIORDANO FATALI Fondatore e Presidente CEOforLIFE e HRC Group

DANIELA FUMAROLA Segretario Generale Aggiunto CISL

PAOLO GAUDIANO Founder and Chief Scientist, Aleria

FABRIZIA LAPECORELLA Vice Segretario Generale OCSE

ELENA LUCCHINI Assessore alla Famiglia, Solidarietà sociale, Disabilità e Pari opportunità, Regione Lombardia

MAURIZIO SACCONI Presidente Associazione Amici di Marco Biagi

ROBERTO ZECCHINO Deputy General Manager & Corporate Vice President Human Resources, Bosch Group South Europe

HA MODERATO EMANUELE MASSAGLI Presidente Fondazione Ezio Tarantelli, ADAPT Senior Fellow

LAVORO: PROPOSTE CONCRETE E NON IDEOLOGICHE

di **Emmanuele Massagli** Presidente Fondazione Ezio Tarantelli, ADAPT Senior Fellow



La nostra "rivoluzione lavoro" si è basata sulla realtà e non su fantasie teoriche. Per questo è stata preziosa la precisa fotografia statistica descritta dal Vice Segretario dell'Ocse **Fabrizia Lapecorella**. Nonostante le guerre, la crisi energetica, la pressione delle transizioni (ambientale, digitale, economica e demografica), negli anni post pandemia **i mercati (plurale!) del lavoro hanno performato estremamente bene in tutte le economie dell'Occidente**. Anche il nostro Paese ha raggiunto **livelli record di occupazione e livelli minimi di disoccupazione e di inattività** e l'Ocse prevede che la crescita continuerà nei prossimi due anni. In questo contesto ci è parso opportuno dare forma a questi dati e perciò abbiamo parlato di lavori (declinati ancora al plurale) e ci siamo accorti che **il problema attuale del mercato italiano non è la quantità, bensì la qualità dell'occupazione**. Cosa vuol dire? Tre indicatori problematici che riguardano tutti, ma in misura maggiore le donne: **differenze di genere e polarizzazione tra profili alti** - in cui qualità e professionalità corrispondono ad alte retribuzioni - **e bassi** - alimentati da **part-time involontario, precarietà e bassi salari** (il c.d. lavoro povero). Ulteriore elemento di complessità: **l'effetto delle transizioni "verde" e tecnologica** che impatteranno sui lavoratori più vulnerabili, donne e giovani.





Fatta questa diagnosi, abbiamo provato a occuparci di ciò che manca nel dibattito: **proposte concrete e non ideologiche**, che abbiamo distinto tra normative e culturali, guardando all'obiettivo di una società attiva e dinamica, ovvero con alti tassi di partecipazione (e, perché no, anche demografici) e in cui l'ascensore sociale funziona.

Sul fronte normativo è emersa l'importanza di **ripensare le politiche attive del lavoro**, non solo in termini di legislazione, ma anche di contrattazione, scommettendo sul secondo livello contrattuale e la sua vicinanza ai bisogni. Il salto tecnologico, ha detto **Maurizio Sacconi**, può consentire, se compreso e governato, di passare **dalla massificazione alla personalizzazione delle politiche del lavoro** e degli strumenti con cui consentire alle persone di **dare valore al lavoro**. Serve quindi una **pluralità di intermediari** – pubblici, privati, sociali – per garantire **un placement personalizzato** sulle esigenze di integrazione delle capacità e delle competenze. Serve **un'educazione integrale della persona** perché non sia subito il confronto con le macchine intelligenti: occorre perciò formare pensiero critico per incrementare le proprie capacità e non accontentarsi di delegare la propria responsabilità ai software animati da Intelligenza Artificiale generativa. Serve rivedere le norme perché siano adeguate alle sfide di oggi: si pensi, ad esempio, alla **conciliazione lavoro-famiglia** e al **differenziale di genere**, materie regolate, ma con disposizioni ineseguite e inesigibili sul luogo di lavoro. «Dobbiamo far ripartire il Paese attraverso il lavoro delle donne», ci ha detto **Daniela Fumarola**, ma un lavoro che sia un qualificato, sicuro, degno, ben contrattualizzato e che metta le persone nella condizione di mantenerlo.

Quanto agli **aspetti culturali**, evidenzio tre considerazioni. La prima, sottolineata da **Tatiana Biagioni**, è che il tema del lavoro femminile non riguarda le donne, ma **la tenuta sociale ed economica dell'intero Paese**. Portare i tassi di occupazione femminili sui livelli europei – sono 8 milioni le donne che non lavorano e che non chiedono di farlo – è anche **una risposta alla transizione demografica**, perché tutti i dati confermano la stretta correlazione tra tasso di occupazione e natalità. Dal punto di vista culturale, una possibile linea d'intervento passa, come ha rilevato l'assessore lombardo **Elena Lucchini**, dalla consapevolezza che **la diversità di genere porta valore aggiunto in qualsiasi contesto lavorativo**, anche in ambito scientifico, nonostante le donne guardino ancora troppo poco agli studi STEM. Tante le riflessioni emerse: la struttura a piramide dell'occupazione femminile – larga alla base e sempre più esigua ad alti livelli –, i lavori di cura non pagati nonostante il ruolo sociale, la mancanza di autonomia economica che genera dipendenza e che può portare a tollerare diverse forme di violenza. **Agire sul mercato del lavoro, soprattutto femminile, è una priorità indiscutibile.**

Secondo elemento culturale: **le istanze che i giovani stanno portando nel mondo del lavoro sono coerenti con i bisogni delle donne**. I ragazzi, ci ha spiegato **Irene Boni**, non sognano più di lavorare in una grande impresa, ma in startup dinamiche e stimolanti. Si affacciano al mondo del lavoro con una maggiore volontà di mettersi in gioco, di essere riconosciuti e ascoltati. Chiedono **flessibilità di tempi e luoghi** – che non è telelavoro, ma lavoro per obiettivi senza disconoscere il valore del lavoro collettivo, ed esigono **nuovi inquadramenti contrattuali** con forme alternative rispetto a quelle tradizionali. Tutte queste istanze – flessibilità, formazione e alta formazione, profilazione delle condizioni di lavoro, crescita – sono coerenti con un ambiente e un'organizzazione favorevole e abilitante il lavoro delle donne. **Assecondare le domande di cambiamento dei giovani porterebbe a più occupazione femminile** e meno divario uomini-donne in termini di proiezione di carriera e salario.

Il terzo elemento di natura culturale riguarda le competenze (ancora plurale). Dobbiamo imparare a **individuare e valorizzare le competenze connesse alla persona e portate dalla femminilità** nei luoghi di lavoro. Lo ha spiegato bene **Roberto Zecchino**, parlando di giovani e di donne e del ruolo fondamentale svolto dai capi del personale nelle grandi aziende. Esiste un **Codice per valorizzare la maternità**, promosso dalla ministra Roccella e sottoscritto già da oltre mille importanti aziende, che auspichiamo abbia ampia diffusione perché si comprenda quanto la maternità sia un moltiplicatore di energie e competenze e non un binario morto nella progressione di carriera. **Parole chiave:** transizioni come rischio, ma anche opportunità; valore sociale dell'occupazione femminile; giovani non declinati al maschile o al femminile, ma coniugati al futuro.

Deloitte.



L'impegno di Deloitte per la parità di genere

Promuovere **l'equità di genere e l'alleanza tra generi e generazioni** è un impegno concreto di Deloitte.

Per questo, dal 2017 abbiamo creato un percorso articolato in diversi programmi, oggi chiamato **Empower Together**, che stimola le professioniste verso una leadership femminile autentica, rafforzando la gender allyship.

Deloitte supporta e sostiene la genitorialità condivisa, ulteriore strumento per promuovere l'equità di genere. Ne sono un esempio la Community di genitori **Parents' Planet**, le iniziative del **Financial Aid**, un contributo economico per le neomamme, e del **congedo parentale aggiuntivo** per i neopapà.

Queste azioni concrete e misurabili hanno già prodotto risultati significativi.

A partire dal 2023, le società del network Deloitte hanno avviato il percorso per ottenere la Certificazione **UNIPDR 125** sulla Parità di Genere, che consolida ulteriormente l'impegno nel portare avanti "misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo", e la certificazione **ISO 304215**, che attesta la promozione dei principi di diversità, equità e inclusione.

Sono successi che ci riempiono di orgoglio e che ci motivano a continuare a valorizzare le oltre 5.000 professioniste a tutti i livelli, con un'attenzione particolare ai ruoli di leadership, al fine ultimo di creare un ambiente sempre più inclusivo, in cui tutte le persone possano sentirsi sicure e libere di esprimere il proprio talento.

Connect for impact | deloitte.com/it



DONNE & GOVERNANCE

Sono intervenuti

LORRAINE BERTON Presidente Anfao e Confindustria Belluno Dolomiti

NICOLÒ CALABRESI Partner in charge Heidrick & Struggles Italy

FABRIZIO CURCI CEO e General Manager Marcolin

STEFANIA LAZZARONI Direttrice Generale Fondazione Altagamma

RAFFAELE PASQUINI Deputy Managing Director Italy, Triumph Group

SABRINA PAULON Group HR Director Marcolin

ROBERTA PIERANTONI Lead Independent Director, Banca Mediolanum

ANNA PUCCIO Managing Director, B Lab Italia

ELISA WELTERT General Manager Italia, Spagna, Portogallo e Israele, Maserati

HA MODERATO MONICA D'ASCENZO Giornalista *Il Sole 24 Ore*



FORMAZIONE OBBLIGATORIA E UN APPROCCIO STRUTTURALE powered by Marcolin

di Monica D'Ascenzo Giornalista Il Sole 24 Ore



Quando si parla di donne e governance non si può non partire dalla **legge Golfo-Mosca** approvata nel 2011, perché è stata davvero una pietra miliare per le società quotate e partecipate pubbliche. La norma **ha sicuramente posizionato l'Italia tra le eccellenze non solo europee ma mondiali** con il 43% di donne negli organi delle società quotate, un livello ben più alto della media europea che si ferma attorno al 33%. La legge italiana ha anche anticipato di molto la **direttiva europea** 2381 del 2022, che deve essere recepita dai Paesi membri entro il 28 dicembre 2024 e che prevede una quota del 40% dei posti dei board delle società quotate riservato al sesso meno rappresentato. Una direttiva, ci ha spiegato **Anna Puccio**, che introduce anche regole importanti sulla pubblicità dei processi di selezione e sulla competenza: a parità di requisiti si dovrà scegliere il candidato del sesso meno rappresentato. **Dove è allora che si inceppa il meccanismo** nella costruzione di un'effettiva parità fra uomini e donne a tutti i livelli delle aziende? Il punto debole del sistema sta nel fatto che la legge purtroppo all'interno delle imprese non ha avuto l'effetto sperato sulla **carriera delle donne**. Secondo gli ultimi dati Consob, in Italia solo **il 4,7% di ceo e il 13% di presidenti sono donne**. Il miglioramento dallo 0,5% del 2011 c'è stato, ma l'incremento è stato davvero irrisorio. Si continua a dire che **è necessario cambiare la cultura all'interno delle aziende** e questo deve andare oltre le quote nei CdA.

«La parità di genere non è solo un tema etico, ma una leva fondamentale per il successo a lungo termine delle organizzazioni aziendali. Per questo motivo, dai lavori del tavolo "Donne e Governance" da noi coordinato, è emerso quanto il processo di trasformazione debba tendere in ultima istanza a **porre al centro il talento e le competenze, quindi il merito, a prescindere dal genere**. Ma per arrivare a questo risulterà fondamentale lavorare sul piano culturale attraverso la previsione di **cicli di formazione obbligatoria all'interno delle aziende**, così come avviene per altri temi, ad esempio la sicurezza sul lavoro» commenta **Fabrizio Curci**, Ceo di Marcolin. «Non deve essere il solo buon senso di Ceo, imprenditori o manager illuminati a guidare il cambiamento – aggiunge – ma **serve un approccio strutturale e sistemico che favorisca l'abbattimento delle barriere culturali**. Noi di Marcolin siamo impegnati già da tempo a realizzare questo cambiamento nella nostra azienda, tanto che abbiamo ottenuto la certificazione sulla parità di genere, a testimonianza dell'impegno di tutta l'organizzazione».

La proposta emersa è molto pratica: una legge che renda obbligatoria la formazione sulle tematiche di genere all'in-



terno delle aziende, come previsto per esempio dalla 231 su gestione e controllo o dall'art. 37 della legge 81 del 2008 su sicurezza e salute. Esistono già dei corsi di formazione a tutti i livelli aziendali, perché non prevedere quindi un percorso formativo anche su questo tema? Sarebbe un modo per piantare dei semi, per dare regole chiare all'interno delle aziende ma anche per **sanzionare eventuali comportamenti inadeguati o discriminazioni**. E sarebbe tra l'altro una misura che non richiederebbe al governo alcuna copertura finanziaria e che non peserebbe in modo sostanziale sui bilanci delle aziende.

Una seconda proposta è quella di **non perdere l'occasione dell'obbligo di rendicontazione per quanto riguarda la sostenibilità**, come suggerisce **Roberta Pierantoni**. L'informativa di dettaglio della normativa, infatti, prevede che ci sia un obbligo di rendicontazione in termini di diversity e inclusion. Le aziende, quindi, saranno obbligate a scrivere quante donne sono impiegate e a che livelli, quante fanno carriera, se c'è un gap retributivo o meno. La valutazione non si fermerà all'azienda in sé ma ricadrà anche sui fornitori e **questo permetterà di arrivare anche alle PMI** che sono la gran parte del tessuto imprenditoriale italiano. Il passaggio successivo sarebbe un cambiamento culturale più pervasivo e che arrivi a tutti i livelli di tutte le imprese di qualunque dimensione.

Parola d'ordine allora è anche «**coraggio**» invocato da **Niccolò Calabresi** ed **Elisa Weltert**. Da parte delle imprese, perché la «miccia» delle quote scenda dall'Olimpo delle quotate e dei CdA per contaminare tutte le aziende e gli executive. Ma anche da parte delle donne, per puntare sui loro talenti e proporsi per incarichi di vertice. C'è poi il ruolo che possono e devono giocare associazioni e fondazioni, spiega **Stefania Lazzaroni**, in termini di sensibilizzazione e coinvolgimento dell'altra metà del cielo da una parte ma anche per portare alla ribalta gli esempi positivi, che ci sono, e vanno usati per fare da volano al sistema tutto. **«Parlare di governance e leadership femminile non significa solo parlare di donne, ma di sviluppo e crescita in senso generale**. C'è ancora un immenso potenziale da esprimere, della cui forza – forse – non ci siamo ancora resi per davvero conto. Basta solo un dato: in Italia lavora solo una donna su due. Se questa percentuale salisse ai livelli dell'occupazione maschile (il 67,1%), il Pil del nostro Paese potrebbe salire di circa il 12,4%, secondo McKinsey. È chiaro che saremmo di fronte a una vera e propria rivoluzione "economica", in grado di mettere in sicurezza per decenni il Sistema Italia» sottolinea **Lorraine Berton**. «Una fotografia che dovrebbe spingere le istituzioni pubbliche e il mondo privato a uno sforzo di "inclusion" reale per mettere le donne nella condizione di lavorare e fare impresa, di dirigere e rappresentare. Così ancora non è, nonostante l'uguaglianza formale sia prevista dalla Costituzione. È l'uguaglianza sostanziale a mancare, come dimostra la quotidianità. I carichi familiari e assistenziali, ad esempio, sono ancora – troppo spesso – solo o quasi sulle spalle delle donne. Siamo solo all'inizio di un percorso, che non possiamo dare per scontato nemmeno per un secondo. Lo dobbiamo alle nostre madri, alle nostre nonne, spesso vissute all'ombra di padri, mariti, fratelli».

La parola chiave del nostro confronto è "metodo" perché molte delle intervenute hanno evidenziato come anche i ceo che vogliono implementare nelle loro aziende la parità fanno fatica a individuare il percorso per farlo. Dare un metodo alle aziende che sia comune e condiviso può portare a risultati concreti.



SOSTENIBILITÀ, INCLUSIONE, INNOVAZIONE VEDERE IL MONDO CON GLI OCCHI DI MARCOLIN

In oltre 60 anni di storia, Marcolin – tra i leader mondiali nel settore dell'eyewear – ha saputo distinguersi per approccio innovativo, attenzione al dettaglio, alta qualità dei prodotti, e soprattutto per la cura e l'attenzione verso le proprie persone.

L'Azienda, che ha recentemente aderito all'UN Global Compact, ha intrapreso negli ultimi anni un ampio percorso strategico ESG: un impegno condiviso che coinvolge direttamente non solo i talenti interni, ma tutta la catena del valore, in un'ottica di responsabilità sociale collettiva. Marcolin pone le sue persone al centro, promuovendo da tempo una serie di iniziative orientate al benessere e all'inclusività, considerate leve strategiche per la crescita aziendale e per la costruzione di una cultura equa e rispettosa delle differenze. Tra le azioni intraprese figurano politiche di welfare all'avanguardia, mirate a favorire il work-life balance e sostenere la genitorialità, attraverso il potenziamento dello smart working e una maggiore flessibilità oraria. In tutte le sedi, l'Azienda ha inoltre istituito uno Sportello Psicologico attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, per garantire supporto anonimo e confidenziale ai dipendenti. Sul fronte della formazione, Marcolin ha lanciato la Leadership Academy, un programma dedicato ai futuri manager, arricchito da una specifica sessione incentrata sulla leadership al femminile.

Donne che in Marcolin hanno, da sempre, un ruolo chiave, come evidenziato dall'ottenimento, nel corso del 2024, della Certificazione sulla Parità di Genere. Oggi circa il 60% dei dipendenti del Gruppo è di genere femminile, il 43% ha ruoli manageriali ed è stata raggiunta la pari rappresentanza nel leadership team. Oltre alle attività già citate, a seguito di questo riconoscimento ufficiale, l'Azienda ha pensato,

inoltre, di proporre nuovi corsi di formazione in tema di parità e violenza di genere, di formare i propri manager sulla gestione del processo di selezione secondo un approccio scevro da bias, di creare focus group interni e di istituire un comitato che monitori la corretta applicazione di normative e politiche di D&I all'interno dell'organizzazione.

Un impegno, quello del Gruppo, che ha trovato ulteriore concretizzazione nella partnership con la Fondazione Marisa Bellisario, che Marcolin ha scelto di affiancare in occasione della 24ma edizione del seminario "Donne, economia & potere", tenutosi a Roma dal 18 al 19 ottobre 2024. Nello specifico, l'Azienda ha coordinato il tavolo dedicato al tema "Donne e governance", i cui partecipanti sono giunti alla formulazione unanime della proposta di prevedere una legge che renda obbligatoria la formazione sulle tematiche di genere all'interno delle aziende, come previsto per esempio dalla 231 su gestione e controllo o dall'art. 37 della legge 81 del 2008 su sicurezza e salute. Nel momento in cui si fa formazione a tutti i livelli nelle aziende, non solo si agisce sul piano culturale e valoriale, ma si possono anche sanzionare eventuali comportamenti inadeguati o discriminazioni. In abbinamento al percorso formativo, si prevedono effettivi positivi dall'applicazione della direttiva europea (CSRD) sulla rendicontazione obbligatoria di sostenibilità, appena recepita nel nostro Paese, che prevederà per la maggior parte delle aziende italiane, quotate e non, obblighi di trasparenza sulle politiche di parità di genere e la definizione di target specifici di miglioramento.

Quella di Marcolin è una storia in continua evoluzione. La storia di chi, forte delle proprie tradizioni, vive e affronta con coraggio il domani, perché solo attraverso l'esempio, solo con azioni concrete, si potrà permettere, a chi verrà dopo di noi, di vedere un mondo migliore.

DONNE & FINANZA



UNO SVANTAGGIO DA RECUPERARE powered by BNL

di Francesca Nocerino Giornalista



Un tema ampissimo. **Parole d'ordine: soldi, volontà e determinazione.** Prima evidenza emersa: **la finanza in Italia è un universo maschile.** È una storia vecchia e nasce in famiglia, laddove si crea la prima cultura finanziaria, **un sapere che si trasmette di padre in figlio.** Ci sono studi, ha raccontato **Davide Passero**, sul cosiddetto **"paghetta gap"**: il padre dà la paga al suo ometto e lui impara a maneggiare i soldi mentre per la "principessa" esaudisce desideri e capricci, ponendo le basi di una mancata consapevolezza ed autonomia. Perché poi, da adulte, **una donna su tre non ha un conto corrente e due su tre non hanno autonomia nella gestione del budget familiare.** Questa è la partenza svantaggiata.

Sul piano strettamente aziendale, abbiamo fatto parecchi passi avanti. Con la **certificazione di genere**, per esempio. **L'obiettivo era 800 aziende, siamo arrivati a oltre 5 mila:** non è ancora quello che si auspica ma certamente abbiamo introdotto una misurazione oggettiva e reso ancora più evidente il peso della parità nel definire la reputazione di un'azienda. **Le quote in questo senso sono state disruptive**, ci ha ricordato **Flavia Mazzarella**, perché hanno agito sui CdA, il luogo dove le decisioni vengono prese. È come se avessero sfondato i cancelli e, nonostante qualche tentativo di restaurazione, indietro non si torna perché le donne hanno ora la consapevolezza di avere le qualità e capacità per ricoprire determinati ruoli. E perché le quote, ha aggiunto **Mauro Ghilardi**, hanno sconvolto il **"Fattore C"** ovvero "comodità": le donne vanno cercate! I fronti aperti, però, restano tanti e, come ha ricordato **Claudia Cattani**, sono i tre pilastri della digitalizzazione, della sostenibilità e dell'innovazione a doverci guidare verso un cammino di parità.

Cosa fare concretamente dentro le aziende? Servono **soldi e volontà**, si è detto, per un cambiamento che deve essere epocale. Prima di tutto, bisogna **intervenire sulla maternità**, che le donne continuano a pagare con la carriera nel migliore dei casi o con l'uscita dal mondo del lavoro nel peggiore: **iniziamo non solo a "tollerarla" ma a incoraggiarla dentro le aziende.** Bisogna agire sulla **presenza di donne ai vertici esecutivi**, spingendo la consapevolezza che la governance mista non è un fatto estetico ma sostanziale. Servono **più donne giovani nel middle management** e per questo bisogna investire sulla capacità manageriali delle donne, che richiedono "palestra". E quindi, intervenire sin dalla **selezione** e disciplinare il tema delle promozioni perché ci sia bilanciamento in tutte le fasi; investire sulla **formazione** e sul **coaching** e misurare i risultati. Una delle proposte avanzate da **Stefano Cuzzilla** è **intervenire già sui contratti di lavoro** inserendo capitoli specifici sul gender gap e sul gender pay gap.

L'appello, però, è diretto anche alle donne. Ad alzare più la voce, agitarsi di più per essere notate, ha detto **Alessandra Priante**. E a smetterla con l'abitudine mentale e culturale di esser sempre loro a dover fare un passo indietro penalizzante per assolvere a tutte le necessità di cura dei figli, ha sottolineato **Michele De Taroni**. E a **studiare economia**, ha insistito

Sono intervenuti

CLAUDIA CATTANI Presidente BNL BNP Paribas e Findomestic Banca

STEFANO CUZZILLA Presidente Federmanager

ALESSANDRA DAL VERME Direttore Generale Agenzia del Demanio

MICHELE DE TAVONATTI Vicepresidente Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

MAURO GHILARDI Direttore Risorse Umane A2A

ANTONELLA MAGLIOCCO Capo della Sede di Roma, Banca d'Italia

FLAVIA MAZZARELLA Consigliere di Amministrazione Cassa Depositi e Prestiti

ALESSANDRO PARALUPI Direttore Generale Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei Consulenti Finanziari

DAVIDE PASSERO Amministratore Delegato Alleanza Assicurazioni

ALESSANDRA PRIANTE Presidente ENIT

HA MODERATO **FRANCESCA NOCERINO** Giornalista





Alessandra dal Verme, una scienza che fornisce supporto sostanziale alla scelta politica, al governo di un Paese: senza una solida formazione economica le donne ne saranno sempre escluse.

La scarsa alfabetizzazione finanziaria, si è detto, non è solo collegata al tema del lavoro ma alla **violenza economica**, un fenomeno subdolo, sommerso e difficilmente definibile. L'**EIGE**, l'European Institute for Gender Equality, la definisce con "gli atti di controllo e monitoraggio del comportamento di una persona in termini di utilizzo e distribuzione di risorse economiche e finanziarie, nonché la minaccia costante di negare risorse economiche". Un comportamento reiterato, legato alla vulnerabilità e alla dipendenza economica delle donne. Purtroppo, come ci ha spiegato **Antonella Magliocco**, non esiste una quantificazione ma basti un dato: nei centri antiviolenza, quattro donne su dieci denunciano la violenza economica. **Le strategie di uscita** chiamano in causa anche gli stereotipi. Secondo l'indagine campionaria dell'ISTAT, alla domanda su chi debba provvedere alle necessità economiche, due persone su dieci, di entrambi i sessi, rispondono l'uomo! È chiaro che si tratta dell'anticamera di un atto di violenza, di un maltrattamento che si può enucleare attraverso il controllo economico. E al tavolo vengono fatti anche esempi pratici: donne che hanno un conto cointestato e che, una volta separate, rimangono senza un soldo ma anche donne utilizzate come "teste di legno" da mariti compagni e che spesso si ritrovano a loro insaputa responsabili in caso di fallimenti aziendali. Anche su questo fronte, le proposte sono tante e tutte interessanti. Prima di tutto, **l'alfabetizzazione finanziaria che deve vedere la stretta collaborazione tra istituzioni pubbliche, private e imprese**. Novembre è il mese dell'educazione finanziaria, un tema attenzionato dalle istituzioni ma anche dalle banche e dalle imprese e che richiede interventi attenti. E ancora, donne come **role model** che parlino alle altre donne, perché anche il linguaggio è importante e bisogna dimostrare che si può parlare di finanza al femminile. E poi un **sostegno, anche psicologico, sul piano della conoscenza e della consapevolezza** per acquisire una nuova dimensione identitaria che sia assolutamente non contraddistinta da quei rapporti di potere e di forza di cui, volenti o non volenti, le donne sono spessissimo vittime.

EMPOWERMENT FEMMINILE LE DONNE AGENTI DI CAMBIAMENTO

Ne parla **Claudia Cattani**

**Presidente BNL BNP Paribas e Findomestic Banca,
referente per il Lazio della Fondazione Marisa Bellisario**



«Quando penso a "empowerment femminile" non mi viene in mente il richiamo alla parola "potere"». Ha dichiarato Claudia Cattani, Presidente di BNL BNP Paribas e di Findomestic Banca, nel corso di un incontro sul tema "Donne e Potere", organizzato dalla Fondazione Marisa Bellisario, di cui Cattani è referente per il Lazio.

«Non credo che "potere" colga il significato più profondo, sociale e sociologico. Penso piuttosto a "potenzialità" e quindi opportunità che derivano dalla consapevolezza di sé e da ciò che si pensa di sapere e poter fare. Per cogliere le opportunità è però necessario che prima vengano create, rimuovendo, allo stesso tempo, le barriere che ostacolano l'integrazione e la crescita all'interno del contesto professionale. Abbattere i cosiddetti "soffitti di cristallo" è però un percorso che si fa insieme, grazie anche al contributo e al supporto che possono dare le aziende attraverso strategie mirate, che passino dalle politiche di recruitment, valutando le persone per le competenze che hanno e non in base al genere. Altrettanto importante è la misurazione del livello di soddisfazione delle donne e capire come e se riescano ad avere un buon work-life balance che incida sulla loro salute psico-fisica. Le aziende, quindi, devono essere in grado di riconoscere e stimolare l'impegno delle donne e considerarle come agenti di cambiamento, tutto ciò è fondamentale per una società che promuova una vera uguaglianza di genere insieme al rispetto delle differenze».

Fino ai primi anni '80 il mondo della finanza non era considerato adatto alle donne, sia per la natura degli argomenti trattati, sia perché avviava ad una attività professionale che non avrebbe permesso la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare. Anche l'ingresso nel mondo del lavoro, specialmente in ruoli di responsabilità, presentava un analogo pregiudizio; le donne che ricoprivano ruoli apicali erano infatti rarissime.

Negli ultimi decenni sono stati compiuti enormi passi avanti verso una parità di genere nel mondo del lavoro. Si sta assistendo ad una grande spinta motivazionale, comportamentale e culturale che sta colmando i "gap", merito anche di un percorso e di un'evoluzione normativa che hanno accompagnato le aziende, consentendo loro di riconoscere e valorizzare il ruolo delle donne in ogni aspetto della vita economica e sociale. Tra i fattori fondamentali, abilitanti e stimolanti spiccano l'educazione finanziaria e il continuous learning, inteso come l'accesso a opportunità di formazione e sviluppo, senz'altro tra le chiavi che aprono alle donne la strada per percorsi di vita e professionali liberi da condizionamenti.

«Il Gruppo BNP Paribas – ha proseguito Claudia Cattani – investe costantemente nello sviluppo delle competenze di tutte le sue persone con l'obiettivo di creare una cultura solida dell'apprendimento e dell'inclusione che consenta di valorizzare il patrimonio interno con effetti anche sulla capacità dell'azienda di essere competitiva. In BNL BNP Paribas e in Findomestic, ad esempio, esiste un sistema di monitoraggio sul "gender gap" sia per gli aspetti retributivi che relativamente all'accesso alle posizioni di rilievo. Ciò ci consente di poter introdurre azioni mirate sull'empowerment delle donne attraverso programmi dedicati di formazione e mentoring che supportino e consentano il loro avanzamento a posizioni gerarchicamente più elevate».



SFIDA MADE IN ITALY

Sono intervenuti

PINA AMARELLI Presidente Amarelli

MONICA LUCARELLI Assessore Attività Produttive e Pari Opportunità, Comune di Roma

MARINA MIGLIORATO Consigliere di Amministrazione illycaffè

FABIO POMPEI CEO Deloitte Italy e Central Mediterranean

LARA PONTI Vicepresidente Confindustria

ALESSANDRA RICCI Amministratore Delegato SACE

SABRINA SECLÌ Founder & CEO SPS Manifatture

NICOLETTA SPAGNOLI Amministratore Delegato Luisa Spagnoli

HA MODERATO JANINA LANDAU Giornalista CLASS CNBC



IL SOGNO, L'OTTIMISMO E GLI OBIETTIVI DELLE IMPRESE ITALIANE

di Janina Ladau Giornalista CLASS CNBC



Il Made in Italy è sempre più donna e questo aspetto è emerso con forza al nostro tavolo. Un tavolo che ha raccontato di donne che hanno preso il testimone dai loro padri o addirittura dalle loro bisnonne – come **Nicoletta Spagnoli**, AD di Luisa Spagnoli e **Pina Amarelli**, Presidente di Amarelli – riuscendo poi a dare una forte impronta e contribuendo alla crescita della propria azienda. O imprenditrici di prima generazione, come **Sabrina Seclì**, che hanno scommesso, con successo, su una passione diventando founder e CEO di SPS Manifatture. **Le PMI sono il nostro tessuto produttivo e sociale, il 95% dell'impresa italiana.** Seppure i dati siano in miglioramento, le imprenditrici sono ancora troppo poche in confronto agli imprenditori. Le aziende a conduzione femminile sono circa un milione e 325 mila, il 22,2% del totale. Un tessuto produttivo che chiude il 2024 in forte affanno con prospettive non rosee per il 2025. Dalla moda all'automotive, passando per l'agroalimentare, i comparti che hanno visto rallentare la propria produzione. Le cause? Le tensioni geopolitiche, il caro energia, gli elevati costi della manodopera, la mancanza di figure professionali qualificate. Resta centrale anche **il tema delle dimensioni delle aziende** spesso troppo piccole per sfruttare pienamente le opportunità offerte dalla globalizzazione e quello della carenza di manager esterni in grado di intercettare l'evoluzione e le possibilità presenti nei mercati. Le PMI italiane sono, infatti, nella maggior parte dei casi a guida familiare dove i figli maschi sono figure apicali mentre le donne occupano ruoli legati al marketing, alla comunicazione o alla sostenibilità. Ma anche sotto questo aspetto le cose stanno pian piano cambiando.

Nonostante queste limitazioni, le piccole e medie imprese italiane in molti casi **hanno la capacità di essere leader mondiali in settori di nicchia.** Sfatato anche il mito della minore produttività rispetto alle loro competitor europee. Un trend positivo confermato anche dai numeri, quelli di Deloitte e di Sace raccontati dai rispettivi AD **Fabio Pompei** e **Alessandra Ricci**. La crisi del 2011 ha operato una selezione naturale e le aziende sopravvissute sono molto più patrimonializzate, internazionalizzate, quindi con una capacità di stare sul mercato, anche globale. Nella discussione è emerso come siano ancora ampie le difficoltà di chi investe al Sud rispetto al Centro – Nord.

Uno sguardo di fiducia lo hanno portato al tavolo alcune imprenditrici che hanno raccontato dei loro progetti di ampliamento dell'attività. Imprese che stanno investendo al Sud, nei territori a cui appartengono, dando così la possibilità alle nuove gene-



razioni di rimanere, evitando così trasferimenti al Nord o, in casi sempre maggiori, all'estero. Se Sud è sinonimo di maggiori difficoltà, **impresa è sinonimo di sogno**. E le imprenditrici presenti hanno sottolineato come non si possa fare impresa senza sognare perché l'impresa è qualcosa di più del profitto, qualcosa che restituisce al territorio. **Dal tavolo un messaggio è uscito forte e chiaro: quello dell'ottimismo**. Forse perché è l'ottimismo tipico delle donne che anche nei momenti di difficoltà riescono a rimanere lucide, pratiche e a rimboccarsi le maniche.

Quali gli aspetti sui cui lavorare per permetter al nostro made in Italy di fare **un salto di qualità**? Sull'**export**, prima di tutto. Un'impresa che esporta, ci ha raccontato l'AD di Sace, ha una redditività maggiore dell'8% rispetto a una che produce per il solo mercato domestico. E poi **l'innovazione da accompagnare a un solido investimento in competenze**. È questo il tallone di Achille lamentato da tante imprenditrici: la difficoltà di trovare persone con il know how giusto. **Oltre il 70% delle PMI ha difficoltà a trovare personale adeguato** e in tante hanno puntato il dito contro gli effetti del reddito di cittadinanza.

E poi fondamentali l'**upskilling** e il **reskilling** in un momento di così forti cambiamenti del mercato del lavoro. La **sostenibilità**, altro tema forte, che va svincolato da un concetto etico: investire in sostenibilità – in tutte le sue dimensioni, dell'ambiente ma anche dell'inclusione e delle governance – vuole dire puntare sull'efficienza. Per una PMI significa, come spiega **Lara Ponti**, imprenditrice e Vicepresidente di Confindustria, lavorare su una maggiore esplicitazione dei processi, con una maggiore linearità, maggior controllo, maggiori investimenti su persone e parità. Non costi ma opportunità che ritorneranno sui conti economici.

Perché il Made in Italy, nonostante le difficoltà che sta attraversando, resta così ambito? Ce lo ha spiegato **Marina Migliorato**, membro del Consiglio di Amministrazione di illycaffè, sottolineando come **i prodotti italiani siano sinonimo di qualità, di buona governance, di inclusione sociale dei territori e valorizzazione del patrimonio culturale e, non da ultimo, di protezione dell'ambiente e conoscenza del recupero**. «Il nostro know-how, il materiale italiano è la cosa più sostenibile da vendere all'estero come valore creato» è stata una delle frasi più ricorrenti nel corso dell'incontro.

Si è parlato anche di cosa serve concretamente alle imprese e del **ruolo che devono/possono avere le istituzioni**. La **riduzione dei costi dell'energia**, per esempio, perché oggi l'Italia paga circa il 40% in più l'energia rispetto agli altri Paesi e questo ovviamente incide negativamente sulla competitività. C'è bisogno poi di **legalità**, perché la contraffazione legata al Made in Italy è troppa e si sente. C'è bisogno di un'Europa unita, forte, di un **mercato unico dei capitali, delle merci, delle persone**. Ma servono anche, come ci ha spiegato **Monica Lucarelli**, nel suo doppio ruolo di assessora alle Attività Produttive e alle Pari Opportunità e imprenditrice, istituzioni che diano l'esempio, che incentivino lo sviluppo sostenibile e promuovano il cambiamento.

Un cambiamento che non può prescindere dalla sempre **maggior presenza delle donne nella plancia di comando**. Perché i numeri dimostrano che le donne ai vertici portano spirito innovativo nelle loro sfide, introducendo maggiore diversità negli approcci professionali e nei punti di vista. **Le leadership fanno la differenza** sia in termini simbolici che in termini di potere, di poter fare le cose. Lo testimoniano le imprenditrici presenti che sono state in grado di apportare importanti cambiamenti in aziende centenarie come in quelle appena costituite. Le donne ai vertici delle aziende, delle istituzioni, delle università fungono da stimolo, da esempio, per le giovani e le altre donne. Per questo avere delle *rôle model positive* risulta essenziale. **Parole chiave** emerse durante il dibattito: **digitalizzazione, formazione trasversale, empowerment e rôle model**.



DETTAGLIO N° 1: LA SELEZIONE SOLO L'1% DEI MIGLIORI CHICCHI DI ARABICA, CON 0 DIFETTI.

Può sembrare solo un dettaglio, ma è grazie all'ossessione per i dettagli che proviamo ad offrirvi ogni giorno il nostro miglior caffè, in tutto il mondo.

LA QUALITÀ AMA I DETTAGLI.



LIVE HAPPILLY

Certificazione



Corporation

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: REGOLE, MERCATO, ETICA



Sono intervenuti

MAURO ARTE Co-Founder & General Manager, Gruppo Datrix

DOMITILLA BENIGNI Presidente Women4Cyber Foundation Italy

PAOLO COSTA Co-founder, Presidente e Amministratore esecutivo, Spindox

ANGELO DEIANA Presidente Osservatorio Italiano per l'Intelligenza Artificiale

PAULA GORI Segretaria Generale European Digital Media Observatory

DANIELE LONGO Direttore Marketing & Innovazione, Italiana Petroli

MARTA RAPALLINI Program Manager FAIR - Future Artificial Intelligence Research

ELISABETTA ROMANO Chief Technology and Operations Officer, FiberCop

VALERIA SANDEI Amministratore Delegato Almaxwave

HA MODERATO CARLO ALBERTO CARNEVALE MAFFÈ Associate Professor Strategy and Entrepreneurship, SDA Bocconi School of Management



L'IA E IL FATTORE C

di **Carlo Alberto Carnevale Maffè**

Associate Professor Strategy and Entrepreneurship,
SDA Bocconi School of Management



Obiettivo dichiarato: comprendere come l'AI stia rivoluzionando le nostre società ed economie, quali le sfide – etiche, di competitività ma anche di inclusione – e le strategie per trasformare le minacce in opportunità. Per l'Europa e per l'Italia.

Punto di partenza: **le regole**. Le normative europee, come l'**Artificial Intelligence Act**, mirano a bilanciare innovazione tecnologica e protezione dei diritti ma così facendo influenzano l'efficienza delle pubbliche amministrazioni e le strategie di crescita delle imprese. Imprese che devono investire per adattarsi alle nuove regole e al contempo rimanere competitive a livello globale, dove il confronto è con modelli più liberali come quello degli Stati Uniti e approcci più autoritari come quello della Cina. L'AI Act, sostiene **Valeria Sandei**, non è un elemento di discussione ma un dato di fatto: ci si deve adeguare ma è indubbio che crei asimmetrie con il resto del mondo. E a questo si aggiunge il problema dei differenti livelli di formazione dei team all'interno delle autorità competenti, fa notare **Paula Gori**: già solo una formazione paneuropea potrebbe scongiurare un primo rischio di frammentazione. Altro *bug*: in Europa abbiamo regole di *data protection* più stringenti ma allo stesso tempo si usano dati non europei per trainare i modelli e così la cultura si perde per strada. Serve dunque **un impianto normativo omogeneo e chiaro che colmi lo sbilanciamento attuale sul rischio a favore invece dello sviluppo**, aggiunge **Daniele Longo**. Pur tenendo fermo un modello europeo improntato alla trasparenza, inclusione e responsabilità.

Altro tema forte: **l'impatto economico e organizzativo sul mercato del lavoro**. L'Intelligenza Artificiale sta accelerando l'automazione di molte attività, riducendo i costi ma sollevando preoccupazioni per la perdita di posti di lavoro. Secondo una ricerca di Goldman Sachs, **il 75% delle attuali professioni sarà impattato dall'AI**, ci racconta **Mauro Arte**, e già oggi assistiamo alla nascita di nuove *capability* e nuovi *job title*. La direzione è **unire le capacità di data science alle competenze tecnologiche e ingegneristiche**.

E qui si apre, appunto, la questione della **formazione**, di cui molto si è discusso. Dobbiamo impadronirci, si è detto, dello sviluppo di algoritmi, metodi, processi e farlo portando la nostra cultura e che sia inclusiva. La tecnologia potrà aiutarci ad accelerare lo sviluppo delle competenze. Parola chiave: velocità, sottolinea **Domitilla Benigni**. Non si può pensare di aspettare la progettazione di nuovi corsi di laurea, bisogna partire subito, per esempio, con una **formazione di base negli ITS** e con **corsi brevi post graduate**. E per costruire le competenze del futuro, è necessario avvicinare i ragazzi alle opportunità del digitale già dalle scuole medie, passando dallo studio alla pratica, come avviene già in molti Paesi. Attenzione poi, l'AI non è solo progettazione di algoritmi ma gestione di interi processi: servono non solo laureati in discipline STEM ma in giurisprudenza, economia e comunicazione che conoscano l'Intelligenza Artificiale e questo implica il **reskill di molte professionalità**.

Il fronte d'intervento più urgente, poi, è il gap femminile. **Le studentesse italiane in ICT sono il 14%**, ricorda **Marta Rapallini**, che racconta dell'unico progetto per la ricerca fondamentale in AI finanziato dal PNRR con 115 milioni di euro: un obbligo di reclutare il 40% di donne non raggiunto per mancanza di candidature. Il problema esiste e la sua soluzione non può essere lasciata alla semplice *moral suasion*. **L'Europa deve investire in formazione tecnica** per colmare il divario, **inclusendo dimensioni trasversali** come etica, comunicazione e mediazione culturale – ambiti in cui le donne possono eccellere. La GenAI può supportare percorsi di sviluppo delle competenze che permettano alle donne di assumere ruoli di gestione e supervisione. E in questo senso, si è parlato dell'efficacia dei **role model femminili**: dare visibilità a chi che quel cammino l'ha intrapreso con successo, Marisa Bellisario docet.

Capitolo **etica**, fondamentale. La presenza di **bias all'interno dei sistemi di AI** rappresenta una delle principali minacce all'inclusione femminile, evidenzia **Elisabetta Romano**. L'urgenza di coinvolgere le donne in questo settore non è solo una questione di equità ma di efficienza: un'AI costruita su dati e competenze limitate rischia di replicare e amplificare pregiudizi, producendo risultati non inclusivi. Le imprese devono affrontare sfide legate all'uso etico dell'AI, soprattutto per evitare discriminazioni nei processi decisionali automatizzati e in ambiti come quello sanitario dove le conseguenze dei pregiudizi sono ancora più gravi.

Altro tema caldo: le sfide tecnologiche e infrastrutturali. L'Europa, si è detto, non ha un problema di ricerca ma di trasformazione in prodotto commerciale. Per avere un ruolo da protagonista nel campo dell'AI e non compromettere la competitività delle sue imprese, deve **investire significativamente in infrastrutture digitali e tecnologie emergenti**. Se siamo convinti, sostiene **Paolo Costa**, che l'AI rappresenti un'opportunità – le ricerche parlano di un aumento del 18% del Pil italiano nei pros-

simi 15 adottando l'AI generativa – l'unico modo per accoglierla è mettere a disposizione un set completo di strumenti: **quadro normativo, formazione, governance e capitali**. I dati citati al tavolo: nel 2023 l'Ue ha contribuito solo per il 4% dei modelli di AI generativa, mentre gli USA per il 69%. Dal 2022 al 2023 gli investimenti in *private equity* sulla GenAI sono cresciuti da 2,85 billion a 25,23 billion ma il 70% sono andati in USA e appena il 7,5% in Europa. Le imprese europee devono quindi adottare strategie che favoriscano l'**adozione di AI su larga scala**, superando la frammentazione attuale. Serve una **stretta collaborazione tra governi, istituzioni accademiche e settore privato** per sviluppare un ecosistema che favorisca l'innovazione. Quanto all'Italia, servono **piattaforme**, reti perché, come sottolinea **Angelo Deiana**, i grandi cambiamenti di architettura organizzativa, ecologica, energetica, digitale e di cybersicurezza oltre che difficili sono costosi. *Lucidworks*, si è detto, ha dimostrato che negli ultimi due anni gli investimenti in AI sono aumentati ma che in realtà le aziende stanno riducendo i soldi investiti perché hanno paura dei costi nel lungo termine, anche sul fronte della sostenibilità, perché l'AI è energivora. Al termine del dibattito ho chiesto a ognuno tre **parole chiave**. Ne cito solo alcune, le più evocative: opportunità, *human capital* e centralità umana, *reskilling*, *upskilling* e *lifelong learning*, competenze trasversali, consapevolezza, sinergie, velocità, capitali, partnership pubblico-privato, **Fattore C (Capitale, Competenza, Cultura, Crescita)**, bias nell'AI e contro l'AI, inclusione ed empowerment femminile.



STEM: LA FORZA DEI ROLE MODEL

di **Elisabetta Romano***



Prima di tutto, è necessaria una premessa: se ho scelto di laurearmi in Informatica e raggiungere posizioni di vertice in un settore tecnologico prevalentemente maschile, lo devo a Marisa Bellisario. Durante il periodo in cui lei ricopriva la carica di CEO di Italtel, io ero una giovane studentessa. La presenza di una donna leader nel settore delle telecomunicazioni mi ha profondamente ispirato, influenzando significativamente il corso della mia vita.

Il noto tema di genere nel campo delle discipline STEM è un problema che a mio avviso, nell'epoca dell'Intelligenza Artificiale, va analizzato focalizzandoci sulle implicazioni negative che possono derivare dall'escludere le donne da questa importante rivoluzione tecnologica. Mi piace raccontare un episodio che mi ha visto protagonista qualche anno fa quando insieme al gruppo di Innovazione in azienda stavamo testando a soluzione di una start-up americana specializzata in ologrammi. Dopo qualche settimana che ci lavoravamo mi è stato chiesto di testare la soluzione, cioè creare il mio ologramma. Purtroppo la soluzione funzionava in modo intermittente con scarsi risultati: i miei colleghi, che l'avevano testata prima di me, non riuscivano a comprendere il motivo del malfunzionamento. La causa era semplice: l'algoritmo era stato sviluppato ed addestrato esclusivamente da uomini, e quindi non riconosceva le donne. Incorporava, quindi, un pregiudizio, il cosiddetto "Bias".

Non possiamo permetterci di ripetere gli errori commessi in passato, ma in questo con implicazioni ancora più gravi, come ad esempio negli anni 90 con l'introduzione dell'airbag nelle automobili: all'epoca, secondo le statistiche, le vittime principali erano donne e bambini. Questo accadde perché il team responsabile della progettazione, del collaudo e dell'implementazione del sistema era composto esclusivamente da uomini. È chiaro come ciò rappresenti una problematica che va oltre la semplice seppur significativa questione di inclusività.

Per cercare di accelerare l'avvicinarsi delle donne e in generale dei giovani al mondo della tecnologia bisogna spingere anche molto sul sistema educativo italiano, che pre-

vede tre anni di laurea triennale seguiti dalla specialistica. Questo corso di studi potrebbe non essere sufficiente a fornire tutte le competenze necessarie. Un modello alternativo da considerare è quello di percorsi formativi più brevi e specifici, del tipo post laurea della durata di 6/8 mesi, pensati per laureati in matematica, statistica e altre discipline affini, poiché gli algoritmi non sono solo una questione per ingegneri informatici. Sono necessari, insomma, percorsi meno accademici e più pratici, simili a quelli che si fanno all'estero, ad esempio in Silicon Valley, per formare figure pronte a soddisfare le esigenze delle aziende tecnologiche che vogliono ampliare le competenze in questo settore.

Vorrei concludere trattando l'importanza dei modelli di riferimento, il "role model". Ciò mi permette di tornare al concetto iniziale, ovvero cosa ha significato per me l'esempio di una leader come Marisa Bellisario. In Italia, purtroppo, i role model sono pochi, ma esistono. È essenziale saperli individuare e valorizzare. Credo fermamente che siano fondamentali non solo per le donne, ma per i giovani in generale, perché abbiamo bisogno di esempi concreti, positivi e di ispirazione per un futuro sempre migliore nel nostro Bel Paese.

**Chief Technology & Operations Officer di FiberCop*



DISORDINE MONDIALE

Sono intervenuti

MARGHERITA BONIVER già Sottosegretario agli Esteri

MATTEO BRESSAN Professore Relazioni internazionali e Studi strategici, Lumsa Master School

IGNAZIO INGRAO Giornalista

RICCARDO SESSA Presidente Società Italiana per l'Organizzazione Internazionale SIOI

LOREDANA TEODORESCU Presidente Women In International security (WIIS) Italy

MICHELE VALENSISE Presidente Centro italo-tedesco per il dialogo europeo Villa Vigoni

HA MODERATO FLAVIA GIACOBBE Direttore *Formiche*

GOVERNARE IL DISORDINE: LEADERSHIP, MULTILATERALISMO E PACE

di **Flavia Giacobbe** *Direttore Formiche*



Abbiamo fotografato la crisi dell'ordine internazionale così come eravamo stati abituati a conoscerlo. Parlare di "disordine globale" significa fare i conti con **una molteplicità di crisi sovrapposte capaci di contaminarsi** l'una con l'altra. Oggi ci troviamo di fronte a una competizione duratura, continua, "cattiva", politica, tecnologica, militare, industriale che sta ridefinendo gli equilibri, non sempre a favore dell'Occidente. Un **"mondo smontato"** l'ha definito **Riccardo Sessa**. Abbiamo cercato di ravvisarne le cause, anch'esse molteplici. Uno dei fattori che hanno più contribuito all'instabilità internazionale è certamente **la debolezza di quel multilateralismo** che nel '45 era nato all'ombra del miraggio della pace. **L'esempio dell'O-nu** è significativo nell'inquadrare un'organizzazione internazionale **ostaggio di potenze antagoniste**, e che necessiterebbe di





una riforma strutturale per ridarle valore. Bisogna cambiare il meccanismo del multilateralismo, dando **nuova centralità alla diplomazia**, scongiurando il potere di veto di pochi. **Deficit di governance e deficit di leadership** sono le due parole chiave emerse dal confronto tra i relatori. Dall'Ucraina al Medio Oriente fino alle crescenti tensioni nell'Indo Pacifico, tutto indica che abbiamo davvero bisogno di leader capaci di guardare al futuro e affrontare un mondo sempre più complesso, incerto e difficile da decifrare.

Governare il disordine, ha ricordato **Michele Valensise**, richiede nuove **regole basate sul confronto, sul dialogo**, sedendosi attorno a un tavolo piuttosto che scendendo sul campo di battaglia. E per spegnere gli incendi divampati in Ucraina e in Medio Oriente. E in questa prospettiva, potrebbe essere una banalità, ma **l'apporto delle donne potrebbe essere un valore aggiunto in fase negoziale**. La pazienza, il rispetto e la capacità di ascolto sono leve fondamentali per ridisegnare un nuovo equilibrio e al contempo virtù molto femminili che incoraggiano la partecipazione delle donne nella governance futura.

Le donne sono in assoluto il talento più sprecato quando si parla di mediazione, di negoziazione, di tentativi di risoluzione dei conflitti, ci ha spiegato **Loredana Teodorescu**. E lo sono non solo per le loro caratteristiche di maggior empatia e propensione all'ascolto, ma anche perché portano sul tavolo temi spesso ignorati nei negoziati – come i bisogni e le aspirazioni dell'intera società – e hanno una prospettiva più di medio-lungo periodo. Senza contare che sono proprio **le donne a essere colpite in maniera diversa e sproporzionata dai conflitti**, che inaspriscono le disuguaglianze preesistenti e le espongono in modo più marcato e insopportabile alla violenza, pensiamo allo stupro utilizzato come arma di guerra. Eppure, **nell'ultimo ventennio, le donne hanno rappresentato soltanto il 6% delle mediatrici e il 13% delle negoziatrici**, nonostante ormai le ricerche dimostrino che nei pochi casi in cui vengono coinvolte nelle negoziazioni, gli accordi raggiunti sono più sostenibili nel tempo e durevoli. Una seconda questione poi portata all'attenzione è riconoscere quello che le donne fanno già, anche se è spesso invisibile. Esistono tantissime *peacebuilder* per esempio, che lavorano a livello di comunità, in Medio Oriente e nell'area del Mediterraneo, per creare le premesse della pace, rafforzando il dialogo e la resilienza all'interno delle comunità e cercando di mitigare gli effetti della violenza. Ecco, un'indicazione emersa dagli speaker è che è importante non soltanto **spingere per avere più donne nei processi formali**, ai tavoli decisionali, **ma anche riconoscere e sostenere quello che le donne fanno già in contesti molto complicati** e che spesso viene taciuto o dimenticato.

Si è parlato con **Margherita Boniver** di **leadership muscolari** – da Putin a Xi Jinping fino a Orban –, di **Swing state**, della **contrapposizione tra democrazie e autocrazie** e degli errori che hanno contribuito a portarci fin qui. Uno di questi, ha sottolineato **Matteo Bressan**, è stato certamente pensare che il sistema rappresentato dalla democrazia liberale – frutto di storia, tradizioni, cultura – potesse essere meccanicamente esportato al resto del mondo. Un errore grossolano. Senza contare che purtroppo **l'autocrazia e i regimi sono stati sempre le forme di governo più diffuse**: la democrazia è molto più elitaria e dobbiamo assolutamente custodirla e difenderla. Si è parlato di **diritti umani calpestati** nel corso dei conflitti e di quello che, a detta di **Ignazio Ingrao**, è un principio dimenticato: la fraternità. Non a caso, **fraternità e amicizia sociale** sono le vie indicate da Papa Francesco nell'enciclica "Fratelli tutti" per costruire un mondo migliore, più giusto e pacifico, con l'impegno di popolo e istituzioni.

Parole chiave: leadership, multilateralismo e pace. E tutte e tre hanno le **donne come possibili, auspicabili protagoniste**.



iGreco

responsabilità sociale, inclusione e solidarietà per far crescere i territori

«Crediamo molto nel ruolo che le aziende svolgono per far crescere la comunità locale di riferimento. Nella nostra azione quotidiana affianchiamo alla responsabilità economica una responsabilità sociale, con l'obiettivo di creare valore non solo per l'azienda, ma anche per il territorio, le persone e l'ambiente».

Nelle parole di **Filomena Greco** si percepisce tutta la passione che ispira l'attività imprenditoriale iGreco.

Una realtà con radici in Calabria, che guarda ai mercati nazionali e internazionali. Il gruppo opera nei settori agroalimentare, sanitario e ricettivo con una visione chiara: **unire qualità, inclusione e solidarietà**.

Vini e olio extravergine di oliva con iGreco, assistenza sanitaria empatica e solidale con le sette strutture iGreco Ospedali Riuniti, primo gruppo privato accreditato con il SSN in Calabria, accoglienza con la catena Ariha Hotel. Un'esperienza imprenditoriale che crede nella valorizzazione e nella esportazione della bellezza della regione come pezzo importante del made in Italy.

Proporre **il volto e l'immagine di una terra positiva e operosa** è la chiave per contribuire alla sua crescita e al suo sviluppo. Ed è proprio dalla forte consapevolezza delle proprie radici che deriva l'impegno dell'intero Gruppo, proiettato sempre verso nuovi orizzonti.

«**Promuovere il senso della Calabria** attraverso il sostegno convinto alle azioni culturali e sociali che riescono a mettere al centro i territori, lo spirito dei luoghi, le emozioni e la forza della terra e del terroir. Essere al fianco delle iniziative che fanno una scelta di campo: puntare sul patrimonio culturale e identitario della nostra regione e dell'intero Sud Italia, promuovendo memoria, tradizioni ed esperienze, con una speciale attenzione alla **valorizzazione del talento delle donne**», spiega ancora Filomena Greco. Alla base di ogni scelta manageriale, dunque, ci sono convinzioni forti e un metodo ben definito: lo **sviluppo eco-sostenibile, solidale e inclusivo** tanto dell'impresa quanto

dei territori non può che passare dalla valorizzazione dell'identità e dalla capacità di condividerla con estro, brio, visione e passione.

«Siamo felici di sostenere le iniziative che abbiano come scopo restituire valore aggiunto alla complessiva offerta culturale e sociale, custodita nella proposta calabrese e del Sud Italia. Fare rete per promuovere, insieme, quell'ancestrale senso della Calabria che, orgogliosi, ereditiamo da secoli di resilienza, di contaminazioni, di ritorni e di bellezza».

Tra le iniziative che restituiscono energia e valore aggiunto al percorso di responsabilità sociale iGreco c'è anche il **sostegno alla Fondazione per l'infanzia Ronald McDonald**, che si inserisce nel solco di una partnership, non solo commerciale, ormai storica, avviata da oltre dieci anni con la catena.

«I valori di solidarietà della Fondazione per l'infanzia Ronald McDonald sono anche i nostri. Siamo felici di poter dare un contributo per sviluppare nuovi progetti in favore delle famiglie che, purtroppo, si trovano a dover assistere lontano da casa i loro bimbi bisognosi di cure», spiega **Tommaso Greco**, responsabile relazioni esterne iGreco. «L'organizzazione non profit internazionale è al fianco delle famiglie che vivono la difficile esperienza dell'ospedalizzazione di un figlio, supportandole affinché possano accedere alle cure necessarie anche quando si trovano lontano da casa. Un orgoglio per iGreco far parte di questa storia».



GIOVANI, SOCIAL E POVERTÀ EDUCATIVA



Sono intervenuti

EUGENIA ROCCELLA Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

SUOR ANNA MONIA ALFIERI Senior Lecturer ALTIS, Graduate School of Sustainable Management

MARTINA COLASANTE Government Affairs & Public Policy Manager, Google

DANIELA FATARELLA Direttrice Save the Children Italia

CARLA GARLATTI Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza

TOMMASO GRECO Responsabile Relazioni Esterne, iGreco

GIOVANNI LO STORTO Direttore Generale Università Luiss Guido Carli

ELENA MARTA Professoressa di Psicologia sociale e di comunità, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e Brescia

MARIA RITA PARSI Psicopedagogista

ANTONELLA POLIMENI Rettrice Sapienza Università di Roma

HA MODERATO MONICA MOSCA Giornalista

SOCIAL E GIOVANISSIMI: BASTA ASSENTEISMO EDUCATIVO

di Monica Mosca Giornalista



Molte volte sono stata moderatrice in un dibattito, ma raramente mi è capitato di dovere proprio interrompere i partecipanti e chiedere loro di cedere la parola. In occasione della 24ª edizione di *Donna Economia & Potere* invece - confesso - l'ho fatto, perché gli ospiti del mio tavolo erano un tale fiume in piena, così appassionati al tema e generosi nel portare contributi anche personali, che altrimenti sarebbero servite due giornate di lavori.

Le cose belle durano troppo poco, si sa. Però lasciano un segno. Per questo ringrazio sentitamente tutti coloro che sono stati protagonisti di un confronto così costruttivo e mi riprometto di portare avanti il ragionamento per la Fondazione Bellisario con tutti coloro che hanno dimostrato interesse a stilare quelli che abbiamo chiamato **"Patti Digitali"**, necessari fra scuola, famiglia e istituzioni. Un decalogo di proposte per soluzioni che appaiono urgenti.

Il tema è di quelli sfidanti e immani: trovare una quadra all'utilizzo dei social network da parte dei giovanissimi, la generazione Alpha, che sempre più affrontano la vita "attraverso" il cellulare, costantemente connessi, in una navigazione solitaria che non ha regole né difese. Costruire una rete educativa che sia di protezione e supporto perché imparino a sfruttare nella giusta direzione questi mezzi, per loro così familiari ma allo stesso tempo ignoti per le conseguenze che portano con sé.





FARMINDUSTRIA

UNA PRESENZA FORTE ED IN CRESCITA



PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

- **il 45%** degli addetti (vs 29% del totale manifatturiero)
- **il 47%** dei ruoli apicali (vs il 24% del totale manifatturiero)
- **il 53%** degli addetti in R&S

CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE 2018-2023

- **Donne +14%**
- **Totale settore +9%**
- **Totale economia +3%**

Né online, né offline: **il 43% dei ragazzini di oggi sono "onlife"**, questa è la nuova definizione corretta e anche la chiave per capire la portata del fenomeno. «Scuola, famiglia, Chiesa: tutti insieme dobbiamo tornare a educare», sono state le parole della Presidente Golfo. Ed è proprio su questi binari che si è sviluppato il dibattito, che si è avvalso anche della partecipazione della ministra per la Famiglia, la natalità e le pari opportunità. **Eugenia Roccella** ha sottolineato come l'emergenza educativa sia una **priorità di questo governo**, che ha già messo in campo diverse strategie e proposte di legge: l'intento non è quello di togliere alle famiglie le competenze, al contrario di responsabilizzarle e di fornire gli strumenti per educare e controllare i ragazzini. «Le famiglie hanno perso almeno in parte il proprio ruolo di educatori», ha detto la ministra.

Questione di ansia e di disorientamento è il tema messo sul tavolo dalla Garante per l'Infanzia e l'adolescenza **Carla Garlatti**. Secondo i dati a sua disposizione, più della metà dei giovanissimi soffre di ansia e, dall'anno della pandemia, il 7% di loro continua a desiderare esclusivamente relazioni online e più del 26% si sente a disagio in una relazione in presenza. «È diventata indispensabile un'educazione alla tecnologia»: come il **progetto Geronimo Stilton**, studiato per i più piccoli e portato nelle scuole primarie di primo grado. Il famoso topo spiega "a portata di bambini" i pericoli dei social. O **le Cassette contro il bullismo**, esperimento sempre in ambito scolastico dedicato ai ragazzini più grandi: una raccolta di biglietti con le storie di chi ne è vittima. Ottenuto il consenso volontario da entrambe le parti, i dirigenti scolastici favoriscono incontri guidati. **La scuola come mediatrice**. Grande importanza della scuola anche per **Daniela Fatarella**, direttore generale di Save the Children Italia, che ha sottolineato l'inutilità ma anche l'inefficacia dei divieti, di cui si è molto dibattuto. Una soluzione? «**Fornire ai ragazzini l'empowerment per utilizzare lo spazio fisico e digitale insieme**». Nella pratica, sviluppare un **"patentino" per i giovanissimi**, affinché acquisiscano le skills adatte per stare sui social consapevolmente. Consapevolezza che va di pari passo con conoscenza, ha precisato il Direttore Luiss **Giovanni Lo Storto** che per spiegare il concetto fa un esempio illuminante. Provate a prendere la fotografia di una bicicletta del 1930 e di oggi; di un pallone da calcio del 1940 e di oggi; di un aeroplano del 1950 e di oggi: mostreranno oggetti completamente diversi. Se invece prendiamo la foto di una scuola del 1930 e una di oggi, rimanderanno la stessa identica cosa. «**La scuola ha continuato a essere il luogo in cui la competenza viene trasferita, in cui il professore fa da drone di contenuti in modo verticale mentre oggi dovrebbe fare da designer di motivazione, di ispirazione**». I contenuti che noi trovavamo sui libri, in biblioteca, oggi sono a disposizione in modo straordinario: bisogna far sì che il formatore abbia tutti gli strumenti per ispirare e motivare lo studente ad approfondire.

Chiamati in causa sono anche i **genitori, spesso non all'altezza digitale dei propri figli**. Sono gli adulti, ci ha spiegato la Rettrice **Antonella Polimeni**, i maggiori fruitori del social, i «veri protagonisti», sebbene «non abbiano sempre le competenze per utilizzarli al meglio», e quindi a loro sta l'onere dell'esempio. Guide pratiche anche loro, per conoscere ciò che devono regolamentare in famiglia. «Che la scuola diventi un solido ponte tra le famiglie nuove di oggi – che siano allargate, monoparentali, affidatarie, adottive, arcobaleno o tradizionali – e la società», è l'auspicio della psicologa e psicoterapeuta **Maria Rita Parsi**. Contro l'imbarazzante e colpevole assenteismo educativo di cui sempre più spesso i giovanissimi sono le prime vittime. Chiamate in causa anche le **istituzioni**, non tanto per vietare, ha chiarito il più giovane al tavolo, **Tommaso Greco**, ma per «**disciplinare, creando delle regole**». C'è in Parlamento una proposta di legge bipartisan che vuole alzare a 15 gli anni per l'utilizzo dei social ma soprattutto introdurre una verifica dell'identità digitale e c'è il portafoglio di identità digitale europea (European Digital Identity Wallet) che potrebbe essere utile per verificare anche l'identità di bambini e adolescenti.

Chiamate in causa, le **big tech** come Google, presente al tavolo con **Martina Colasante**. «Le più grandi piattaforme, quelle più responsabili, se vogliamo, stanno evolvendo verso un **approccio age appropriate**, che tenga a mente le esigenze dei più piccoli, nella consapevolezza che non tutte le famiglie sono uguali». Il parental control, ci ha spiegato, non è infallibile ma aiuta a svolgere una conversazione familiare, a discutere in famiglia quali siano le regole per un utilizzo positivo e sicuro della tecnologia. Non si può fermare il mare, è verissimo, però bisogna imparare a navigarci sopra.

E chiamata in causa anche dalla Presidente Golfo, la Chiesa. Suor **Anna Monia Alfieri** ritiene che gli adulti «**siano incapaci di educare alla libertà e alla responsabilità che ogni scelta comporta**. Deve cambiare il nostro modo di approccio ai giovani: la libertà implica sviluppare la ragione dei nostri ragazzi». Istruirli, certo, ma anche dedicare loro tempo e farsi esempio concreto: in due parole, renderli adulti consapevoli.



BEN-ESSERE E FELICITÀ

Sono intervenuti

FRANCESCO BOVE Fondatore e Presidente Fondazione AILA
MANUELA DI CENTA Campionessa olimpica
MARIA LAURA GAROFALO Amministratore Delegato Garofalo Health Care
ENRICA GIORGETTI Direttore Generale Farindustria
GIOVANNI MALAGÒ Presidente Coni
PATRIZIA RAVAIOLI Presidente Associazione Donne Leader in Sanità
ALFONSINA RUSSO Direttrice Parco Archeologico del Colosseo
GIOVANNI SCAPAGNINI Professore Ordinario di Nutrizione Clinica, Università del Molise
PAOLA SEVERINI Direttrice *Angelipress.com*
FRANCESCO VAIA Direttore Generale Prevenzione Sanitaria, Ministero della Salute
HA MODERATO SAFIRIA LECCESE Giornalista e conduttrice tv

IL BEN-ESSERE DÀ FELICITÀ

di **Safiria Leccese** Giornalista e conduttrice tv



Parlare di felicità nel corso di un convegno in cui si affrontano temi economici, finanziari, politici, non è più un tabù e per questo dobbiamo ringraziare Lella Golfo e la sua lungimiranza. Detto questo, dalla discussione di un tavolo a cui sedevano autorevoli ed esperti rappresentanti di quel mosaico a cui rimanda la parola "felicità" ne è emersa innanzitutto la complessità. **La felicità è un mix complicato** – e questa non è una novità – ma pur essendo soggettiva ha dei pilastri che ci vedono tutti insieme.

La salute prima di tutto e non è scontato perché i professori presenti ci dicevano che noi dobbiamo cambiare il paradigma. Cos'è la felicità se non cominciare a pensare a essere responsabili di noi stessi? E quindi la **felicità parte da una visione**. Abbiamo avuto il dono della vita e dobbiamo essere consapevoli che il nostro patrimonio, che non è solo quello che custodiamo in cassaforte ma anche, per esempio, il calcio delle nostre ossa, come ci ha ricordato il **Professor Bove**. Noi donne, soprattutto, abbiamo mai pensato di conservarlo?

E allora abbiamo attraversato in lungo e in largo il tema, importantissimo, della **prevenzione** perché **una società più felice è una società sicuramente più longeva**. Ma lo sapevate che le donne hanno una previsione di vita che arriva ormai a 84 anni ma durante gli ultimi 25 anni si ammalano molto di più degli uomini? E qui sta la responsabilità anche di noi giornalisti a sensibilizzare, informare e **scardinare una cultura che fa coincidere il benessere con l'eterna gioventù** e che tratta ancora come tabù temi fondamentali, per esempio la menopausa.



Felicità, quindi, è anche perseguire e mantenere uno stile di vita sano. Non a caso, abbiamo parlato di **nutrizione**, rettificando un approccio sbagliato che la associa alla deprivazione, alle diete, al dimagrimento quando nella storia dell'umanità il cibo, la tavola hanno rappresentato una terapia, una cura. Pensare al **cibo non solo come fonte di gratificazione**, ci ha detto il **Professor Scapagnini**, ma **di cura vera e propria**. Invece di preoccuparci di quali alimenti evitare – sradicando quel senso di colpa che è antitetico a qualsiasi stato di benessere e felicità – ricordiamoci di aggiungere quelli che ci fanno bene: un approccio efficace anche dal punto di vista della sostenibilità economica. **Prevenire non significa privare**, ci ricorda anche il **Professor Vaia**, e la paura, l'infelicità ci rendono più deboli anche dal punto di vista fisico. Ma prevenire elimina il 60% delle malattie croniche e croniche degenerative e il 40% di quelle oncologiche. In sostanza, chi è felice va incontro a stili di vita salutari e chi adotta stili di vita salutari è felice anche perché non si ammala. Quindi **la felicità è un'equivalente, il substrato del benessere ma di converso il benessere dà felicità** in una sorta di equazione, un circolo virtuoso che non va mai scisso.

Ora, **l'innescio di questo circolo virtuoso è la motivazione** che è individuale, certamente, ma che deve andare di pari passo con una motivazione di sistema. È chiaro che essere più felici passa dalla gratificazione professionale, dal sentirsi realizzati. **Manuela Di Centa**, campionessa olimpica plurimedagliata, ci raccontava che quando conquistava un podio la felicità non era il "coccio", la medaglia, ma il percorso, essere arrivata lì facendo qualcosa che amava giorno dopo giorno. **La motivazione, però è anche e soprattutto un fatto relazionale** e ha a che fare con i "legami di qualità", con l'amore, con la bellezza. Su questo versante abbiamo avuto la fortuna di ascoltare testimonianze incredibili. Per esempio, **Alfonsina Russo** ci ha raccontato di ragazzi autistici portati a vedere alcuni dei tesori del Colosseo che mostrano segni visibili di gioia mentre dalla direttrice d'orchestra **Cinzia Pennesi** abbiamo ascoltato come alcune patologie vengono curate attraverso la musica.

Il tavolo si è concluso con testimonianze molto toccanti perché è vero che la salute, la ricchezza materiale, la realizzazione professionale danno gioia ma c'è ancora e molto di più. E, al nostro tavolo, alcune professioniste hanno avuto il coraggio di condividere le loro malattie oncologiche per farci comprendere che anche nei momenti di fragilità e nelle fragilità degli altri ci sono delle sacche di gioia. Perché il dolore se condiviso diventa vicinanza, diventa l'occasione di prendersi cura e il prendersi cura è una forma di amore. E ci sono ferite, vuoti, solitudini e paure associati alle fragilità fisiche, alle malattie, che solo l'amore è capace di curare. E su questo le donne sono le prime. **Parole chiave:** gratitudine, salute, relazioni, cura, leadership della felicità come responsabilità verso sé stessi e verso gli altri.

Perché la Felicità Interna Lorda può generare il Prodotto Interno Lordo nel Paese!

DONNE & MEDIA

TAVOLO DI DISCUSSIONE

Sono intervenuti

PAOLA CACIANTI Giornalista

ALESSANDRA CARRA Amministratrice Delegata Gruppo Feltrinelli

MIRJA CARTIA D'ASERO Amministratrice Delegata Gruppo 24 ORE

ROBERTO DE AGOSTINI Head of Media&Public Relations, Banca Mediolanum

LUCA DINI Direttore F e Natural Style

CLAUDIO FASULO Vicedirettore Intrattenimento Prime Time, Rai

ALESSANDRA GHISLERI Direttrice Euromedia Research

LORENZA LEI Responsabile Cinema e Audiovisivo, Regione Lazio

CAMILLO RICCI CEO EPR Comunicazione

MONICA SETTA Giornalista Rai

ALDO TORCHIARO Giornalista *il Riformista*

HA MODERATO GINA NIERI Consigliere esecutivo MFE e Mediaset





MEDIA: IL POTERE, IL DOVERE, LA RESPONSABILITÀ DEL CAMBIAMENTO

di Gina Nieri Consigliere esecutivo MFE e Mediaset

Il rapporto tra donne e media e donne nei media ha ancora molta strada da fare, ma indiscutibile che molta ne sia stata fatta.

Partendo dalle aziende, i numeri e le iniziative raccontate fanno ben sperare e orientano già su un aspetto della questione: laddove c'è un'Amministratrice Delegata – come **Mirja Cartia D'Asero** e **Alessandra Carra** – o come in Fininvest una Presidente e una congrua presenza femminile ai vertici, la spinta è diversa. In queste società, la parità diventa un indice importante nei **bilanci di sostenibilità**, ci sono **iniziative di conciliazione** che facilitano la carriera femminile, c'è un approc-

cio paritario nelle fasi di selezione, la presenza femminile viene addirittura considerata un obiettivo negli MBO e spesso si è già ottenuta la **certificazione di genere**. Nel caso della carta stampata, si lavora poi su una maggiore presenza anche di firme femminili, negli eventi su panel paritari, nei palinsesti tv su un'equa distribuzione dei programmi. Per Feltrinelli, per esempio, un'AD donna ha dato vita all'Associazione Pari, costituita da imprese che condividono un codice etico per evitare violenza di genere e disparità nelle aziende. Certo, rimangono ampi margini di azione. Non si è risolto il tema del **gender pay gap**, per esempio, e **c'è ancora tanto da fare per ampliare il numero delle dirigenti**. In Rai, ricorda **Claudio Fasulo**, su 67 direttori – tra generi, testate e sedi – le donne sono appena 14; ai vertici del settore comunicazione restano il 25%, racconta **Camillo Ricci**. È necessario, quindi, continuare a lavorare su questo fronte: più donne in funzioni diverse da quelle che ricoprono tradizionalmente e con potere decisionale. Ed è certamente necessario affrontare **il tema delle molestie**, entrato di prepotenza anche in questo ambito.

«**Demascolinizzare i media**», sostiene **Luca Dini**, è il primo passo perché i media stessi possano contribuire ad abbattere gli stereotipi. La narrazione mediatica è ancora molto maschile, si è detto, e la rappresentazione della donna non descrive la reale situazione italiana. Alla fine, sostiene **Roberto De Agostini**, siamo un Paese dove ci sono una premier e una leader all'opposizione donne: i media devono colmare il ritardo e anzi accelerare, perché hanno la grandissima responsabilità di segnare

una direzione, di essere di esempio, di influire sui comportamenti e, come si diceva una volta, di smuovere le opinioni. **Tutti i media** (social compresi) hanno il **potere**, il **dovere** e la **responsabilità di sostenere il cambiamento**, anche con la proposta di esempi e modelli che siano d'ispirazione per le giovani donne.

Esiste **un tema di quantità** – che conta e in questo l'avanzata delle quote, dice **Monica Setta**, ha avuto un ruolo fondamentale – ma anche di qualità e contenuti. Servono **role model**, certamente, ma bisogna anche promuovere **il valore e la cultura della libertà di essere donna**: gli interessi femminili non sono di serie B! E a questo proposito viene citata la scrittrice Chimamanda Ngozi Adichie: «Quando è arrivato il successo ho deciso di riprendermi la possibilità di esprimere la mia femminilità senza timore di essere considerata frivola». Marisa Bellisario, si ricorda, non ha mai messo i pantaloni.

E serve **«l'educazione sentimentale alle pari opportunità»** dice **Alessandra Ghisleri**. Educazione e formazione al rispetto, alla dignità, al rapporto con gli altri, alle relazioni sane, alle responsabilità che la vita chiede di assumersi. Drammatici dati documentano come i più piccoli vivano in contesti familiari dove la violenza è la norma. Bisogna, allora, guidarli e stimolarli a crescere liberi da pregiudizi e stereotipi. Il ruolo dei media in questo percorso è fondamentale. **Fare formazione significa fare Informazione**, diffondere cultura, ed è qui che bisogna impegnarsi, sostiene **Paola Cacianti**. Impresa non facile in un mondo dove i giovani si informano e leggono poco (soprattutto i maschi; in Italia la cultura è donna) e dove **tutto è Comunicazione**. In questo contesto, sono convinta assuma rilevanza il tema del **far west del web**: un mondo fuori controllo e senza regole che si contrappone a quello iper-regolato dei media tradizionali, che hanno nella responsabilità e nella professionalità la propria essenza. I giovani vivono immersi nella Rete e il rischio di disinformazione, di informazione fuorviante e di pessimi esempi è enorme. Bisogna fornire alle nuove generazioni strumenti per navigare in sicurezza in questo *mare magnum*, per selezionare e capire con senso critico quello che stanno guardando: un'educazione all'uso della Rete. È essenziale regolamentare Internet. L'Europa ha fatto tantissimo, ma non basta. Centrale resta il **ruolo della tv: un ambiente "safe" che funge da cerniera tra i due mondi**, quello attendibile, regolamentato, responsabile dei media tradizionali e quello di influencer e falsi opinion leader. È una **sfida culturale** da affrontare, sostiene **Lorenza Lei**, non solo con regole o strategie, ma con contenuti e azioni concrete che definiscano nuove prospettive. Un patto per delineare modalità di comunicazione comuni che possano contrastare stereotipi di genere e scardinare pregiudizi. Una proposta emersa dalla discussione: creare una sorta di **"cartello" dei media** per promuovere un'azione di massa e rappresentare un'eco per tutte quelle realtà impegnate a favore della parità di genere.

Fondamentale il ruolo che le donne nei media possono giocare, sia come esempi viventi e virtuosi di un modo di fare contenuti, programmi, informazione, intrattenimento, sia come comunicatori, nel privato e nel pubblico, di principi quali il rispetto e la parità di valore anche nelle differenze di genere.

Donne come manager, giornaliste, donne di spettacolo, attrici, scrittrici, telespettatrici, capaci di trasmettere, anche con l'esempio professionale, il valore della donna, la sua potenzialità. Con la capacità di mettere in pratica comportamenti virtuosi e di **usare la propria leadership per esaltare i valori femminili, per "allevare", con l'esempio, una generazione di giovani che vivano la parità ed esaltino peculiarità e complementarità**, sulla base di un rispetto, fondamentale e reciproco. L'obiettivo è quello di formare una generazione di donne, ma anche uomini, capaci di **educare alla meraviglia dei rapporti paritari**.





CITTÀ SOSTENIBILI



Sono intervenuti

GIAMPIERO BAMBAGIONI Vicepresidente United for Smart Sustainable Cities, ONU

PAOLA DEDA Director Forests, Land and Housing Division, UNECE

MARIA CRISTINA FINUCCI Architetto e artista

NATALIA LOURIER Responsabile Sostenibilità, Terna

GIOVANNA MELANDRI Presidente Human Foundation

GIORGIO SPAZIANI TESTA Presidente Confedilizia

HA MODERATO MAURIZIO MELIS Giornalista Radio24

RIGENERAZIONE DELLE CITTÀ

di **Maurizio Melis** Giornalista Radio24



Quello delle città sostenibili è **un tema sconfinato**, impossibile da affrontare in modo sistematico e analitico in un solo tavolo di lavoro. E allora abbiamo cercato di concentrarci sugli **aspetti metodologici**, sulle **sinergie** e sugli **ingredienti fondamentali per dare luogo alle città sostenibili**.

Primo punto: quando si parla di città sostenibili si tendono a privilegiare gli aspetti economici e ambientali a scapito della dimensione sociale. Sappiamo che **la competitività urbana è fonte di crescita**: oggi sono le città a competere più dei Paesi e la capacità attrattiva del territorio, ci ha spiegato **Giampiero Bambagioni**, è strettamente collegata alle infrastrutture, ai servizi, alla qualità della vita percepita e non solo effettivamente realizzata. Sappiamo che **la dimensione della qualità e salubrità dell'ambiente è cruciale** e che le città sono le maggior produttrici di inquinamento, e dunque è lì che vanno trovate soluzioni efficaci per aiutare l'ambiente, anche facendovi entrare la natura, prima che per il suo valore paesaggistico per il suo valore tecnico, come la capacità delle piante di assorbire inquinanti, moderare il calore, trattenere acqua.

Tuttavia se su questi aspetti una certa attenzione è presente, troppo spesso nei progetti che mirano a rendere più sostenibili le città, **si tende a dimenticare la dimensione sociale**.

In UNECE, ricorda **Paola Deda**, si parla di **people smart city** – la persona al centro – e uno dei modelli di cui si discute molto all'ONU è quello dei 15 minuti: il tempo per avere accesso a tutti i servizi necessari, dall'ospedale alla scuola. C'è chi ha proposto, d'altronde, di misurare il successo di una smart city con il tempo risparmiato nelle attività indesiderabili, come le code. Un'indicazione emersa a più riprese è che **la rigenerazione delle città deve partire dagli spazi vuoti**, quelli **che creano socialità**; l'ambiente verrà di conseguenza. E che **la tecnologia è funzionale e abilitante ma al centro deve restare l'uomo**: meglio una città in cui in 15 minuti si raggiunge a piedi ogni servizio utile che 10 app che ci dicono quale tram prendere.

Secondo punto: per chi devono essere sostenibili queste città? L'unica risposta sensata è **per tutti, partendo però dai soggetti più vulnerabili**. E qui si apre il capitolo donne. Ci sono tanti studi, è stato detto, che dimostrano come le città siano più stressanti per le donne perché sono loro a sovrintendere all'accudimento dell'intera famiglia, dai figli agli anziani. Vivere in una città non sostenibile da una parte è più difficile per le donne e dall'altro contribuisce ad aumentare il gender gap: **una città sicura e veloce diminuisce le differenze di genere**. E allora forse è giusto scegliere le donne, e i bambini, come destinatari delle azioni per rendere sostenibili le città, riducendo gli spazi di vulnerabilità.

Terzo punto: la governance. La **Pubblica Amministrazione**, si è detto, **deve riappropriarsi del governo del territorio** che altro non è se non la capacità di ripensare il futuro dell'Italia. Che scarseggi è evidente: pensiamo *all'overturism* che sta cannibalizzando molte delle nostre città d'arte o, ancora, alla mancanza di un piano del trasporto nazionale. Molto si parla di **rigenerazione urbana** che, ha chiarito **Giovanna Melandri**, implica sempre il partenariato tra pubblico e privato e necessita flussi finanziari importanti: serve cioè una sinergia, un'alleanza tra la pubblica amministrazione, le imprese – come Terna, al tavolo con **Natalie Lourier** – e gli stakeholder che risponda a chi la città la vive quotidianamente, e che pensi a un benessere urbano fatto di case, spazi da riutilizzare, scuole, luoghi d'incontro. E si ricordi che rigenerazione significa anche **demineralizzazione**, cioè sottrazione di materiale, innanzitutto cemento e asfalto. Le risorse non sono così scarse soprattutto per i progetti pesanti ma, come avverte **Giorgio Spaziani Testa**, per coinvolgere i comuni cittadini in questi processi un po' di incentivazione serve, a dispetto dell'inversione a U sulle detrazioni per le ristrutturazioni edilizie. Servono **programmazione e affiancamento nelle scelte e nelle decisioni di spesa, modelli di valutazione di impatto, più pianificazione e meno regole**. Serve una **governance inclusiva, strategica, una visione d'insieme**, una progettazione dall'alto ma al contempo urge **capacità di governance nelle migliaia di comuni italiani** che spesso non hanno una struttura tecnica. Qui il problema è grave, perché servono **competenza e formazione per dare valore ai beni sociali, governare gli interessi privati e spendere bene i denari pubblici**. E **servono donne**. Le sindache donne in Europa, si è detto, sono il 12%, diminuite del 3% nell'ultimo anno. Chi progetta le città sostenibili? Uomini, i meno vulnerabili.

E poi ci sono i **borghi**, da far rivivere con infrastrutture fisiche e digitali adeguate: i soldi servono ma anche creatività e intelligenza possono fare miracoli. In Italia abbiamo un patrimonio culturale, monumentale, storico e artistico straordinario, fatto

di 8.100 comuni con un contesto urbano che tuttavia può essere molto contenuto e dispersivo. E questo apre temi di grande rilevanza perché in queste aree le infrastrutture, non solo digitali, non sono un'opzione, sono una necessità, così come i servizi pubblici. In un mondo così fluido, la creazione delle precondizioni per poter vivere e lavorare anche in centri minori è diventata cruciale. Detto questo, il PNRR ha individuato una serie di direttrici di sviluppo e l'auspicio è che le risorse che sono state allocate in questo ambito possano veramente contribuire a **una rinascita non solo ambientale e fisica ma anche culturale di buona parte di quei piccoli centri**. Poi c'è il tema, importantissimo, della **responsabilizzazione** e quello della **riduzione**: del traffico veicolare, del consumo energetico e di suolo, dei rifiuti e del consumo di materie prime. Qui l'approccio deve essere globale, ci dice **Maria Cristina Finucci**: ci sono città in Africa e in Asia, che fino a 10 anni fa avevano poche migliaia di abitanti e oggi superano i 10 milioni ed è soprattutto lì che bisogna agire per edifici che siano più sostenibili. Chiudendo, **la città sostenibile è una città delle donne**, una città di tutti, vulnerabili e non, di chi porta business e di chi lo riceve. Ma non esiste un prototipo: **la città ideale è quella in cui vuoi vivere**.



B-FACTOR FATTORE BELLISARIO

QUARTA EDIZIONE 2024

Giuria

LELLA GOLFO Presidente Fondazione Marisa Bellisario

ANNA AMATI Socia Fondatrice META Group ed EUREKA! Venture SGR

PAOLO CELLINI Professore di Economia Digitale, Luiss Guido Carli

LUIGI GALLO Responsabile BU Incentivi e Innovazione, Invitalia

FLAVIA MAZZARELLA Consigliere di Amministrazione Cassa Depositi e Prestiti

FLAVIA MELCHIORRI TERRIBILE Vicepresidente Comitato OCSE per le politiche regionali

PAOLA RUSCONI Senior Director Coordinamento Marketing e Business Development Imprese, *Intesa Sanpaolo*

PATRIZIA RUTIGLIANO Consigliere di Amministrazione Poste Italiane

PIETRO SEBASTIANI Ambasciatore

MARIANGELA SICILIANO Head of Education & Connects Solutions, SACE

B-FACTOR 2024 IL CORAGGIO DELLE SFIDE IMPRENDITORIALI FEMMINILI

Il concorso B-Factor, promosso dalla Fondazione Marisa Bellisario, ha consolidato il suo ruolo come piattaforma per stimolare e valorizzare l'imprenditorialità femminile. L'edizione 2024 ha premiato tre progetti emblematici di leadership in contesti complessi: Regenesi, Quantum Ket e Laakam, ciascuno rappresentativo di una visione imprenditoriale che combina innovazione, responsabilità e impatto sociale. E la bellissima notizia è che, all'indomani del nostro contest, una delle vincitrici ha già ottenuto un grande finanziamento da parte di Invitalia, presente in giuria! Obiettivo raggiunto!

Le logiche del concorso

B-Factor nasce per valorizzare le donne che scelgono di mettersi in gioco nel mondo imprenditoriale, un contesto dove, in Italia, persistono ancora forti disparità di genere. Nonostante i progressi recenti, i dati continuano a mostrare una partecipazione femminile limitata sia nel numero di imprese guidate da donne sia nell'accesso ai finanziamenti. In questo scenario, il concorso promosso dalla Fondazione Bellisario si distingue per la capacità di mettere al centro non solo i risultati economici, ma anche i valori di innovazione, inclusione e impatto sociale. Il **"Fattore Bellisario"**, cuore dell'iniziativa, non è semplicemente un riferimento alla determinazione e alla creatività delle donne, ma un invito a **coniugare leadership e responsabilità sociale in modo concreto e visionario**.

Le logiche di selezione del concorso si adattano perfettamente al contesto italiano, dove l'imprenditorialità femminile è spesso ostacolata da pregiudizi culturali, carenze di networking e una ridotta propensione delle donne a presentarsi come leader in settori tradizionalmente maschili. Proprio per questo, il **B-Factor** non valuta esclusivamente il business model o i risultati economici di un'impresa, ma punta a valorizzare il coraggio di affrontare sfide complesse, la capacità di proporre soluzioni innovative e l'impegno etico nel costruire qualcosa che abbia un impatto positivo sulla società. Questo approccio consente di mettere in luce non solo storie di successo, ma anche modelli ispiratori che possano motivare altre donne a intraprendere percorsi imprenditoriali.

I PROGETTI VINCITORI: ESEMPI DI LEADERSHIP IN CONTESTI COMPLESSI

REGENESI: tecnologia rigenerativa per la sostenibilità

Guidata da **Maria Silvia Pazzi**, Regenesi è un esempio di imprenditorialità femminile nell'ambito dell'economia circolare. La sua innovazione si basa su tecnologie di rigenerazione dei rifiuti tessili per trasformarli in materie prime seconde di alta qualità. Il progetto ha dimostrato come sia possibile unire design, sostenibilità e innovazione tecnologica, creando un modello replicabile per altre industrie. Il contributo di Pazzi è emblematico non solo per la sua competenza tecnica, ma anche per la capacità di integrare etica e bellezza in un settore tradizionalmente dominato da uomini.

QUANTUM KET: innovazione nella sicurezza quantistica

Il progetto Quantum Ket, fondato da **Noemi Ferrari**, rappresenta un'avanguardia nel campo delle tecnologie quantistiche applicate alla sicurezza. La startup, unica nel suo genere, combina intelligenza artificiale e fisica quantistica per offrire soluzioni avanzate nella cybersecurity. Ferrari ha superato numerosi ostacoli, compresi quelli legati al gender gap nel settore STEM, dimostrando che l'eccellenza scientifica femminile può ridefinire le regole di un ambito altamente competitivo. Quantum Ket non solo risponde a esigenze globali di sicurezza, ma crea anche opportunità di formazione per donne nel campo delle tecnologie avanzate.

LAAKAM: riscatto e imprenditorialità migrante

Fondato da **Liliane Tueguem**, Laakam è un esempio straordinario di imprenditoria sociale e inclusiva. L'azienda, nata per rispondere alle esigenze di digitalizzazione delle imprese italiane, offre formazione e opportunità di lavoro a giovani sviluppatori, in particolare provenienti dal Camerun. Tueguem ha trasformato la propria esperienza di migrante in un percorso di leadership, dimostrando che l'inclusione e la diversità sono leve strategiche per il successo imprenditoriale. Laakam si distingue per il suo modello innovativo che integra formazione, consulenza e sviluppo di software su scala globale.

Le ragioni della premiazione

I tre progetti premiati nel 2024 riflettono appieno le logiche del concorso, dimostrando come l'imprenditorialità femminile possa essere un catalizzatore di innovazione e cambiamento in settori critici. La premiazione di questi progetti è anche un segnale importante per il contesto economico italiano. Le vincitrici dimostrano come le donne siano in grado di apportare un valore unico ai settori tecnologico, scientifico e sociale, superando barriere storiche e culturali. Questo mix di innovazione, responsabilità e visione rende il **B-Factor** non solo un laboratorio per promuovere un'idea di imprenditorialità femminile capace di rispondere alle esigenze di un'economia moderna e inclusiva.

APPUNTAMENTO ALLA 5ª EDIZIONE!
LE CANDIDATURE VANNO INVIATE ENTRO E NON OLTRE IL 1° SETTEMBRE 2025
A INFO@FONDAZIONEBELLISARIO.ORG



B-FACTOR FATTORE BELLISARIO

Adotta una Startup

LE VINCITRICI

LAAKAM

DALL'AFRICA AL DIGITALE, LA FORZA DI UN'AMBIZIONE

di **Liliane Tueguem** CEO e Founder Laakam

Mi chiamo Liliane Tueguem, ho 35 anni e sono l'ultima di cinque figli. Sono nata e cresciuta in uno dei quartieri più poveri di Yaoundé, in **Cameroon**. Fin da piccola ho sognato di **costruire un futuro migliore per sfuggire alla povertà**. A soli otto anni, ho trovato un sostegno prezioso nella Chiesa e nei gruppi giovanili gestiti dai missionari, dove **ho capito che l'istruzione era la chiave per cambiare il mio destino**. Con il supporto delle suore, ho frequentato la scuola primaria e media, completando gli studi con ottimi risultati, spinta dalla determinazione nonostante le difficoltà.

Quando è arrivato il momento di proseguire con il liceo, ho affrontato l'opposizione della mia famiglia per via della distanza, ma **la mia ambizione di costruirmi un futuro era più forte**. Dopo aver completato il liceo con eccellenti risultati, ho deciso di studiare in Italia. Ho imparato l'italiano e mi sono iscritta alla facoltà di **Informatica a Milano**. Grazie all'incoraggiamento di un collaboratore dell'ambasciata, ho superato l'esame d'ingresso al Politecnico di Milano, dove mi sono laureata in Ingegneria, diventando nel frattempo anche mamma di Joyce, la prima dei miei tre figli. Dopo la laurea nel 2015, **ho iniziato la mia carriera come sviluppatrice Java**, e dopo tre anni mi sono specializzata su Salesforce, ottenendo una posizione da consulente presso Eni. Riconoscendo la crescente domanda di queste competenze, ho iniziato a formare amici e giovani disoccupati, supportandoli nella ricerca di un impiego. Questa esperienza mi ha ispirata a fondare **Laakam**, un'azienda **dedicata alla formazione dei talenti e al supporto della digitalizzazione delle imprese**, con un team internazionale tra Africa e Italia.

La nostra missione è **aiutare le aziende a trasformare i loro processi attraverso soluzioni digitali su misura**, usando piattaforme come Salesforce, Google, Amazon e Microsoft. Offriamo un supporto completo: dall'analisi delle esigenze al design, sviluppo software e manutenzione. I nostri valori fondanti sono l'attenzione al cliente, l'agilità e la diversità del nostro team. Nel 2023 abbiamo ampliato la nostra gamma di competenze, avviando progetti in **Business Intelligence e Fintech**.

Riteniamo che la libertà finanziaria sia un diritto umano essenziale e un elemento cruciale per superare la povertà. Tuttavia, in Africa subsahariana, il livello di inclusione finanziaria è ancora molto basso, con una parte significativa della popolazione priva di un conto bancario, soprattutto nelle zone rurali. L'uso del contante rende complicata la gestione e la tracciabilità delle transazioni. Le banche non riescono a ottenere la storia finanziaria delle persone, il che limita la concessione di prestiti. Per affrontare queste problematiche, abbiamo creato **Smallpay, un portafoglio digitale all-in-one per i pagamenti mobili, progettato per le persone non bancarizzate in Africa**, con l'obiettivo di migliorare l'inclusione finanziaria. Offriamo un conto di moneta elettronica completo e accessibile, con l'emissione immediata di carte sia virtuali che fisiche e una gestione sicura dei dati di pagamento per le popolazioni non bancarizzate e sottobancarizzate (settori informali e semi-informali). I clienti al dettaglio possono inviare e ricevere denaro e effettuare pagamenti, anche a livello internazionale. **La nostra ambizione è diventare il principale attore che connette oltre un miliardo di persone in Africa**. Sfruttando la diffusione del Mobile Money, Smallpay si propone di colmare un'importante lacuna in questo mercato in veloce crescita.

Attualmente, Laakam è un partner fidato di diverse aziende italiane, tra cui Jakala, Engineering e Lutech, accompagnandole nel loro percorso di trasformazione digitale.



B-FACTOR FATTORE BELLISARIO

Adotta una Startup

LE VINCITRICI

QUANTUM KET

LA STARTUP CHE RIDEFINISCE LA SICUREZZA



di **Noemi Ferrari** Co-Founder e CTO Quantum Ket

Fondata nel settembre 2024, Quantum Ket è una startup italiana che sta rivoluzionando il settore della Sicurezza **attraverso l'integrazione di Tecnologie Quantistiche (QT) e Intelligenza Artificiale (IA)**. Con soluzioni avanzate e un approccio innovativo, l'azienda risponde all'esigenza crescente di proteggere infrastrutture critiche, dati sensibili e asset digitali strategici.

Le Tecnologie Quantistiche: un nuovo paradigma per la Sicurezza

Le QT costituiscono una classe di tecnologie altamente avanzate, basate sui principi della Meccanica Quantistica, che permettono di manipolare gli stati quantistici della materia, rivoluzionando così diversi settori di mercato e il mondo che ci circonda. Le Tecnologie Quantistiche si suddividono in tre aree principali. Il *Quantum Computing*, campo pionieristico dell'informatica, ha introdotto un nuovo paradigma di calcolo capace di risolvere problemi complessi che non possono essere affrontati dai sistemi classici tradizionali, anche quelli più potenti. La *Quantum Communication*, specializzata nella trasmissione sicura delle informazioni, realizza sistemi resistenti ai potenziali attacchi informatici dei computer quantistici, offrendo un livello di sicurezza mai raggiunto finora. Il *Quantum Sensing*, settore più maturo delle QT, sviluppa sensori che sfruttano le proprietà della Meccanica Quantistica per rilevare variazioni infinitesimali di grandezze fisiche. Tali sensori offrono una precisione senza precedenti in grado di trasformare il monitoraggio ambientale e la sorveglianza.

Quantum Ket: il progetto visionario di Angelo Tofalo e Noemi Ferrari

Nata dall'intuizione di Noemi Ferrari, fisica nucleare esperta in Tecnologie Quantistiche, e Angelo Tofalo, già sottosegretario alla Difesa, Quantum Ket

rappresenta l'incontro tra Fisica Quantistica e Sicurezza. Fondata dopo anni di ricerca e sviluppo, il suo approccio innovativo si caratterizza per una visione olistica che unisce in modo organico tutte le dimensioni delle QT – Quantum Computing, Quantum Communication e Quantum Sensing – con le avanzate capacità di IA e Machine Learning. Quantum Ket è il primo progetto al mondo a sviluppare un modello "QA" (Quantum + AI) applicato alla Sicurezza, emergendo così come pioniere nel nuovo mercato della Quantum Security.

Quantum Security: anticipare le minacce con la potenza della Meccanica Quantistica L'adozione di QT e IA nel settore della Sicurezza rappresenta un vero salto di paradigma. Quantum Security proposta si basa su modelli predittivi che anticipano e prevengono minacce complesse. Grazie a questo approccio, Quantum Ket offre soluzioni che permettono di intervenire in modo tempestivo per prevenire attacchi cibernetici, di monitorare ambienti critici e garantire la protezione di asset strategici come satelliti e infrastrutture terrestri e sottomarine. Alla base di questa visione predittiva c'è un rigoroso modello matematico fondato sulla Meccanica Quantistica, che stabilisce nuovi standard scientifici per la protezione. Secondo i fondatori, la Quantum Security rappresenta il futuro della protezione e della difesa a livello globale, portando a un'evoluzione della Cybersecurity e dei sistemi di sorveglianza, capaci di affrontare le minacce emergenti con una proattività fino a poco tempo fa impensabile.

Creare un ecosistema innovativo

Quantum Ket non si limita a sviluppare soluzioni tecnologiche; l'azienda è impegnata nella creazione di un ecosistema di innovazione in Italia e nel mondo, promuovendo sinergie con partner accademici e industriali. L'obiettivo è di contribuire attivamente alla diffusione delle QT avvicinando accademia e industria per favorire un progresso comune, capace di mettere le Tecnologie Quantistiche al servizio della Sicurezza.

Guardando al futuro della Sicurezza globale

L'ambizione è chiara: trasformare la Sicurezza in uno strumento predittivo, capace di modellare un futuro più sicuro per le nostre comunità, affrontando le sfide della Sicurezza internazionale con la potenza delle leggi della Fisica Quantistica.

B-FACTOR FATTORE BELLISARIO

Adotta una Startup

LE VINCITRICI

REGENSTECH

LA TRANSIZIONE SOSTENIBILE NELLA MODA

di **Maria Silvia Pazzi** Founder e CEO Regenesi e Regenstech

Regenstech è una startup tecnologica innovativa fondata nel 2020, frutto dell'intuizione ed esperienza maturate con Regenesi, impresa fondata nel 2008 e che, e in qualità di brand nativo circolare, è diventata a pieno titolo pioniera del greenfashion, agendo nell'ottica di **trasformare i rifiuti in bellezza**. Entrambe sono frutto di una sfida visionaria e di un'innata passione per l'**innovazione sostenibile** che da sempre cerco di coniugare con la ricerca del bello e con la creatività. Il mio percorso affonda le radici nella **storia della mia famiglia**. Nipote di una sarta e di un fabbro carpentiere, ho da sempre coltivato un profondo rispetto per la maestria artigianale italiana e l'innovazione tecnologica affiancandole alla capacità di **dare nuova vita ai materiali**. Questa sensibilità, unita a una spiccata attitudine imprenditoriale e sempre spinta dal cercare sinergie tra aziende e realtà diverse, mi hanno portata a lavorare a stretto contatto con designer internazionali e a creare intersezioni tra realtà afferenti a diversi mondi, sfruttando diverse potenzialità, compresa l'Intelligenza Artificiale.

È proprio da questi presupposti che nasce Regenstech, progetto al femminile e Società Benefit, che ha come obiettivo quello di trasformare i rifiuti tessili civili e industriali in materia prima seconda (MPS), grazie a una tecnologia brevettata unica al mondo. Dopo aver sviluppato oltre 80 formulazioni e aver condotto test approfonditi, sia in laboratorio che in *batch* a livello industriale, Regenstech ha dimostrato l'efficacia e l'affidabilità della propria tecnologia arrivando a compiere importanti passi nel suo percorso di crescita. Attualmente è in corso un **primo round di finanziamento** da parte di nuovi investitori. L'obiettivo è quello di **accelerare la transizione sostenibile del settore tessile e moda**, attraverso l'utilizzo di un innovativo sistema di trasformazione degli scarti tessili in un materiale unico e versatile, adatto a molteplici applicazioni. Una delle prime presentazioni del progetto è stata in occasione della **Milano Design week 2024**, quando ho concretizzato il dialogo con l'azienda di design Cassina che, con l'obiettivo di adottare un approccio più responsabile nei confronti dell'ambiente, ha presentato il prototipo di una sedia realizzata in parte (la scocca), grazie alla **tecnologia Rispetto®** di Regenstech. Implementare tecnologie trasformando i materiali di scarto in **nuove risorse materiche** da impiegare nella progettazione e nella realizzazione dei prodotti, diventa dunque, un obiettivo concreto.

Concreto è uno degli aggettivi che meglio si addicono al mio carattere: visione, interpretazione e analisi dei problemi mi fanno sempre guardare oltre, nell'ambizione di trasformare idee in fatti. Un approccio che già da domani mi proietta sulla nuova sfida: contribuire alla rigenerazione dei territori urbani mettendo a disposizione le competenze e le conoscenze in ambito di economia circolare, dando vita a **laboratori di recycling e upcycling** nei quali diffondere la cultura della sostenibilità e del consumo consapevole.

Come **madre di quattro figli**, attraverso Regenesi e Regenstech ho lavorato in modo inclusivo e concentrandomi sull'idea di una **collaborazione tra pari**, unendo la tradizione del manufatto artigianale italiano con le tecnologie dei materiali, la collaborazione di designer internazionali, organismi di ricerca e le potenzialità dell'Intelligenza Artificiale. Obiettivo fondante: **essere una delle mani che porta un beneficio all'ambiente** e dunque anche alla società con azioni responsabili, rispettose e generando cultura.





WOMEN VALUE COMPANY INTESA SANPAOLO

La collaborazione con la Fondazione Marisa Bellisario

Per l'ottavo anno consecutivo il Premio Women Value Company, istituito da Fondazione Bellisario in collaborazione con Intesa Sanpaolo, valorizza il talento femminile e attribuisce un riconoscimento alle PMI che si distinguono per politiche di sviluppo innovative e inclusive, che puntano sul merito delle donne e favoriscono lo sviluppo del welfare aziendale.

La caratteristica di Women Value Company è di promuovere l'imprenditoria al femminile e le buone pratiche aziendali a favore della parità di genere. Nell'edizione 2024, a fronte di oltre 1.400 candidature, sono state selezionate 100 PMI premiate nell'ambito di eventi dedicati. Sono state istituite tre Menzioni Speciali, dedicate a premiare le imprese che si sono distinte su filoni specifici: Made in Italy, Innovazione e Sociale. Firenze, Milano e Napoli hanno accolto i tre eventi che hanno ospitato le 100 PMI, suddivise per area geografica, offrendo importanti spunti sulle strategie aziendali e sugli strumenti del PNRR per valorizzare l'imprenditoria in rosa in relazione anche al programma di Intesa Sanpaolo "Il tuo futuro è la nostra impresa". La Menzione speciale "Donne per il Made in Italy" è stata conferita a Firenze all'azienda Dami, a Milano a Firgun House, a Napoli ad Agrimolina, mentre quella intitolata a "Donne per l'Innovazione" è stata ricevuta a Firenze dall'azienda Anthropic e a Milano da Lamp. La Menzione speciale "Donne per il sociale" è stata assegnata a Milano a Donne Al Traguardo e a Napoli alla Fondazione Le Costantine.

Anche quest'anno il Programma Women Value Company ha visto l'assegnazione della **Mela d'oro** - speciale riconoscimento di Fondazione Bellisario - a due aziende, premiate durante la cerimonia della 36ª edizione del Premio Marisa Bellisario dello scorso mese di giugno. Il riconoscimento è stato attribuito ad **Azzurra Morelli**, CEO *Pellemoda*, in qualità di Mela d'oro media impresa e a **Stella Stefanelli**, manager di *Lab Instruments Srl*, in qualità di Mela d'oro piccola impresa.



*"L'impegno della nostra Banca verso l'imprenditoria inclusiva e attenta al talento femminile nasce da azioni concrete - commenta **Anna Roscio**, Executive Director Sales & Marketing Imprese Intesa Sanpaolo - come porre attenzione costante ai nostri dipendenti, finanziare con un miliardo di euro le realtà che sposano performance economico-finanziarie a politiche di inclusione e welfare, riconoscendone infine il merito con il premio Women Value Company, che ogni anno rinnova il plauso alle eccellenze imprenditoriali a beneficio delle donne e del loro lavoro".*

L'edizione 2024 di Women Value Company si è concentrata sul supporto alla nuova imprenditoria femminile nella duplice chiave di difesa della parità di genere ma anche tutela delle diversity. Obiettivi accomunati da sostenibilità, digitalizzazione, innovazione tecnologica, capitale umano e formazione come fattori di crescita delle imprese al femminile, anche alla luce degli interventi del PNRR.

Un miliardo di euro di credito è l'importo stanziato da Intesa Sanpaolo per sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditoria 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. L'VIII edizione del Premio Women Value Company conferma che investire sulle persone e il loro benessere, sul welfare e sulla formazione, genera un contesto favorevole per la crescita dell'impresa e del business: il 93% delle "Women Value Companies" premiate, ha stimato il fatturato in aumento o stabile (YoY); il 61% ha avviato e/o consolidato attività di export e internazionalizzazione; oltre la metà (59%) sono PMI costituite dal 2000 in poi (di cui 14 startup o neoimprese); manifatturiero, servizi, commercio, sanità e agricoltura i settori più rappresentati.



in collaborazione con
INTESA SANPAOLO



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

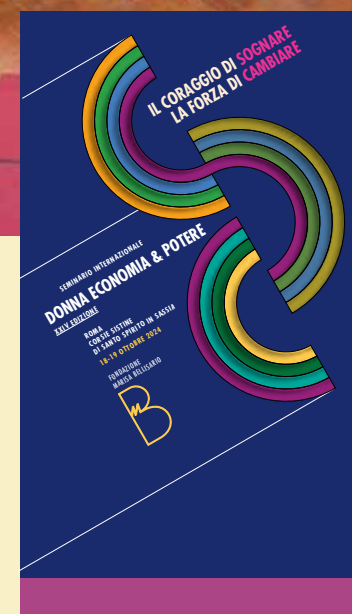
LA **FONDAZIONE MARISA BELLISARIO**

CON I SUOI 36 ANNI

DI IMPEGNO E RISULTATI



Per iscriverti invia una mail a:
info@fondazionebellisario.org



Orizzonte Impresa

Transizione sostenibile

Energia verde
per la tua
impresa

Finanziamenti e servizi innovativi per supportare le aziende nelle sfide dell'efficienza energetica e della gestione finanziaria e ambientale.

IL TUO FUTURO È LA NOSTRA IMPRESA



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

INTESA  SANPAOLO

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.