

## FACCIAMO 50/50

Un anno fa commentavo i dati negativi dell'occupazione femminile in Italia, ben lontani dalla media dell'Unione europea; a fine 2022 il tasso d'occupazione femminile rimane di poco superiore al 51%.

Cogliamo però un segnale positivo nella qualità del lavoro, in particolare di quello manageriale, la cui crescita significativa (5,4% nel 2021) è trainata dalle donne (+13,5% nello stesso anno). Nei settori del terziario la trasformazione è ancora più rapida ed evidente nel 2022: +8,3% complessivo, +12% delle nostre colleghe, oggi pari al 21,5% del totale.

Una crescita che riguarda tutte le regioni, e non solo quelle del nord, in cui è più presente la componente manageriale: +77% dal 2008 al 2021, ma soprattutto una presenza femminile di quasi il 40% nelle manager under 35. È chiaro che le forti differenze di genere accumulate nel passato si assorbiranno solo gradualmente, ma occorre raggiungere al più presto un virtuoso 50/50 nelle nuove nomine.

Se crescono le donne manager, si riduce il gender pay gap complessivo, anche se non sempre accade a parità di posizione ed esperienza.

Dobbiamo ringraziare le tante colleghe che hanno lottato per questi obiettivi e oggi, con il traguardo in vista, non abbassano la guardia. Una fra tutte la nostra carissima Marisa Montegiove, fondatrice e per molti anni guida del Gruppo Donne Manager in Lombardia e in Italia, anche oggi associata attenta e appassionata. Persone vere, manager di qualità,

ancor prima che donne, che hanno trovato alleanze nella politica, nei media, in tanti colleghi uomini. La strada da percorrere non è finita, ma siamo orgogliosi di trovarci in testa al gruppo.

La sfida più grande da vincere è ora quella di valorizzare il merito, anche rinunciando progressivamente alle quote rosa, pur fondamentali per sensibilizzare e cambiare concretamente il passo. Una sfida che condividiamo al di là delle differenze di genere, perché troppe colleghe e colleghi non possono ancora lavorare con la serenità di essere valutati con un sistema equo e trasparente, lontano da logiche di cordata o di opinabile "fedeltà", ma in base alla capacità di portare risultati, qualità, umanità e visione nelle loro aziende. Se prevale il merito, a ogni livello, automaticamente si raggiunge la vera parità.

Anche lo stato faccia la sua parte, sviluppando finalmente quei servizi necessari nella fase più delicata, quella della maternità, in cui spesso ancora si fermano le aspirazioni (e le remunerazioni) di troppe colleghe.

Nelle aziende occorre abbandonare il falso mito della presenza in ufficio a tutti i costi, ma dove è possibile questo sta avvenendo, grazie allo smart working sistematico.

Il vento soffia a favore, non sprechiamo le occasioni e, soprattutto, non freniamo la corsa.

Mario Mantovani

<https://it.linkedin.com/in/mantovani>  
[mario.mantovani@manageritalia.it](mailto:mario.mantovani@manageritalia.it)

a cura del  
 presidente Manageritalia

