

Donne al vertice, avanzata lenta

Dati. Al femminile solo il 23,7% dei dirigenti, con un piccolo incremento del 2% negli ultimi 5 anni Gardini (Valetudo): schemi vecchi. Carbonaro (Sab): big più sensibili. Rivat (Schneider): no limiti

CALVIN CLOPPENBURG

Le sacche di resistenza si svuotano progressivamente e, una tessera dopo l'altra, continua a prendere forma il puzzle della parità di genere sul posto di lavoro, almeno nei ruoli dirigenziali. Sempre più bergamasche accedono a cariche direttive e il numero è salito dalle 16.956 unità del 2009 alle 18.374 del 2019, per un aumento di 1.418 amministratori, manager e titolari d'azienda (+8,4%).

Nonostante i segni «più», il quadro generale deve far riflettere: tra le 76.956 figure direttive orobiche, è donna meno di una su quattro (23,7%). Il «picco», inoltre, si è verificato principalmente dal 2009 al 2014, con un «miserico» 2% raccolto negli ultimi 5 anni. Segno che, sulla via della parità di genere, c'è ancora strada da fare. Questo lo spaccato che emerge dai dati elaborati dalla Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi, che consegnano a Bergamo il terzo posto in Lombardia per numero di amministratori e titolari (18.374) dietro Milano (63.894) e Brescia (19.536), ma solo il sesto per tasso di crescita di manager donne (dal 2009 Milano +26,2%, Monza +31,5%).

«L'aumento delle donne alla guida delle imprese è un dato positivo - commenta Marzia Majorano, Presidente del Comitato per l'Imprenditoria Femminile della Camera di commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi - ma i numeri non sono

ancora sufficienti». Le «under 30» sono il 5% del totale, le straniere il 16%, mentre i settori con maggiore presenza di dirigenti donne sono il commercio al dettaglio, i servizi alla persona e la ristorazione. Nel commercio all'ingrosso e nell'attività immobiliare le donne sono in maggioranza. Dietro alle statistiche e ai numeri ci sono emozioni e sforzi unici, ma anche strategie per vestire al contempo i panni della madre e della direttrice.

Testimonial in campo

Silvia Gardini, 60 anni, responsabile Finanza e Risorse umane alla Valetudo di Presezzo, guida il «Programma Minerva» di **Federmanager Bergamo**, che realizza progetti a sostegno delle donne manager e dell'abbattimento del gender gap. «Oggi, per le donne, è più facile accedere a ruoli direttivi - commenta Gardini - ma il problema della diversità di genere persiste. Continuano gli effetti di schemi sociali anacronistici, soprattutto nelle piccole aziende. Nel tempo si sono evolute anche le vocazioni delle donne, che già dagli studi scelgono strade prima intraprese solo dagli uomini».

Marina Carbonaro, 48 anni, Dirigente amministrativa alla Sab Autoservizi (dove lavora da 18 anni), conferma che «più le aziende crescono, più diventano sensibili al gender gap - racconta -. Ho sempre trovato persone che mi hanno valorizzato per la

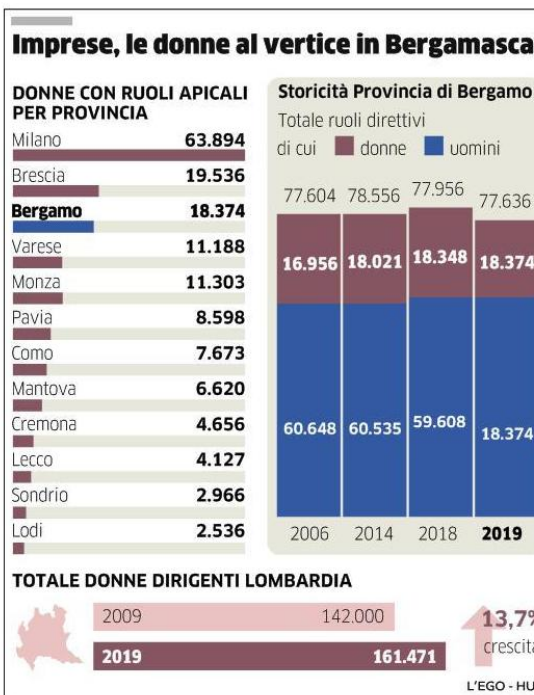
mia professionalità, non sono mai stata discriminata perché donna. C'è chi rinuncia ad un percorso di crescita perché teme di non riuscire a conciliare famiglia e lavoro. Scelta da rispettare ma è un'occasione persa. A mio figlio non ho mai voluto passare il messaggio che, anche quando lavoravo 12 ore, non riuscissi a dedicargli tempo e affetto». Delphine Rivat, 38 anni, nativa di Grenoble (Francia) e a Bergamo da 12 anni (dal 2018 è Direttrice finanziaria senior alla Schneider Electric di Stezzano), racconta la sua esperienza professionale nelle scuole nell'ambito del progetto «Inspiring Girls», per motivare le studentesse a non limitarsi nelle loro ambizioni.

Il modello del Nord Europa

«Nei Paesi più a nord, la donna manager non è vista come eccezione - spiega - perché c'è un'organizzazione sociale diversa e sistemi di integrazione tra famiglia e lavoro più collaudati. Solu-

zioni che ho trovato nella mia azienda, che mi ha offerto una grande opportunità di carriera al mio ritorno dalla maternità. Siamo le prime generazioni di donne che hanno libero accesso alle posizioni apicali, abbiamo l'importante ruolo di testimoniare che è possibile mantenere lavoro e famiglia come priorità. È essenziale che tutte le aziende capiscano che la complementarietà è un valore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Silvia Gardini
Sab Autoservizi



Marina Carbonaro
Valetudo



Delphine Rivat
Schneider Electric

