

IL RUOLO DELLA COMUNICAZIONE PER LA SOCIETÀ DI DOMANI

Generare valore e cambiamento culturale

Lavoro, impresa e inclusione sociale: il fattore
umano nelle sfide per il sistema-Italia

Sintesi del primo Advisory Board WPP/The European House – Ambrosetti

Milano, giovedì 18 aprile 2019

Ottava edizione

© The European House - Ambrosetti – 2019

WPP Italia

INDICE

PREMESSA	3
PRINCIPALI TEMI E SPUNTI EMERSI DALLA RIUNIONE	4
1. Una premessa sul quadro macroeconomico dell'Italia	4
2. Lavoro, impresa e inclusione sociale: alcuni spunti di riflessione	6
2.1 Donne	7
2.2 Famiglie	9
2.3 Giovani	10
2.4 Anziani	12
2.5 Stranieri	14
3. Why Companies should be life-ready	15
4. Donne, innovazione, startup: stato dell'arte e prospettive	18

PREMESSA

Da oltre otto anni WPP e The European House – Ambrosetti hanno avviato un percorso di sviluppo con l'obiettivo di ingaggiare i decisori e la business community in riflessioni di alto livello sui principali trend e cambiamenti che interessano il Paese, al fine di indirizzare in modo consapevole le strategie e le decisioni di investimento degli operatori del settore della comunicazione e creare valore, occupazione e crescita

Il percorso di quest'anno è dedicato ad approfondire un tema cruciale per le imprese e le istituzioni: "Social Impact e Sviluppo Sostenibile come strumenti di crescita e priorità strategica per le Istituzioni e la business community".

La prima riunione dell'ottava edizione dell'Advisory Board WPP/The European House – Ambrosetti si è focalizzata sulla relazione tra lavoro, impresa e inclusione sociale quali elementi critici per rilanciare le potenzialità di crescita e sviluppo sostenibile dell'Italia.

L'Advisory Board 2019

L'Advisory Board è un fattore distintivo dell'iniziativa WPP/The European House – Ambrosetti che garantisce validità scientifica al lavoro svolto fornendo, al tempo stesso, contributi originali per le analisi e autorevolezza concettuale relativamente ai contenuti sviluppati.

I membri dell'Advisory Board 2019 sono:

ALDO BISIO, Amministratore Delegato, Vodafone Italia

MASSIMO BEDUSCHI, Chairman & CEO, GroupM Italia

SILVIA CANDIANI, Amministratore Delegato, Microsoft Italia

FABIO CAPORIZZI, CEO, Burson Marsteller Italia

MASSIMO COSTA, Country Manager, WPP Italia

MARCO COSTAGUTA, Fast Moving Consumer Goods Expert e Presidente, LTP

VALERIO DE MOLLI, Managing Partner & CEO, The European House – Ambrosetti

LUCA GARAVOGLIA, Presidente, Davide Campari

BARBARA LABATE, Fondatrice & CEO, ReStore e Risparmio Super

CAMILLA LUNELLI, Responsabile della Comunicazione e dei Rapporti Esterni, Cantine Ferrari

FRANCESCO PUGLIESE, Amministratore Delegato, CONAD

SARAH VARETTO, EVP News Projects Development Continental Europe del broadcaster, SKY

RICCARDA ZEZZA, CEO, Life Based Value

Relatori esterni coinvolti

L'Advisory Board ha un funzionamento a geometria variabile e beneficia del contributo, ad ogni riunione, di relatori esterni con competenze specifiche sui temi oggetto di analisi e approfondimento. Alla riunione del 18 aprile ha partecipato:

LIVIA POMODORO, Presidente, Accademia delle Belle Arti di Brera

I contenuti del presente documento sono riferibili esclusivamente al lavoro di analisi e di ricerca di The European House – Ambrosetti e possono non coincidere con le opinioni e i punti di vista dei membri dell'Advisory Board o di altre persone coinvolte nell'iniziativa.

PRINCIPALI TEMI E SPUNTI EMERSI DALLA RIUNIONE

Affrontare un tema così variegato e complesso come lo **sviluppo sostenibile**, significa approfondirne tutte le dimensioni che vanno a comporlo. Nella seconda metà degli anni '90 John Elkington – esperto di fama internazionale di *corporate social responsibility* – coniò l'espressione «*triple bottom line*» (TBL) per segnalare alle aziende la necessità di fornire un rendiconto sulle tre principali dimensioni della propria performance, economica, sociale e ambientale. La prima riunione dell'Advisory Board è stata dedicata ad approfondire il fattore umano, andando a concentrare l'attenzione sulle sue categorie più esposte a criticità (donne, famiglie, giovani, anziani e stranieri) e indagando il rapporto di queste con il mondo del lavoro.

1. Una premessa sul quadro macroeconomico dell'Italia

Il quadro macroeconomico mondiale mostra una crescita negli ultimi cinque anni. A fronte di un tasso di crescita mondiale del +8,2%, l'Europa ha realizzato una performance altrettanto positiva (+7,5%). In un contesto di congiuntura economica espansiva come quella che sta vivendo la maggior parte dei Paesi, l'Italia però si caratterizza per un **sostanziale immobilismo**: dal 2012 al 2017 ha registrato infatti un trend leggermente negativo, pari al -0,02%.

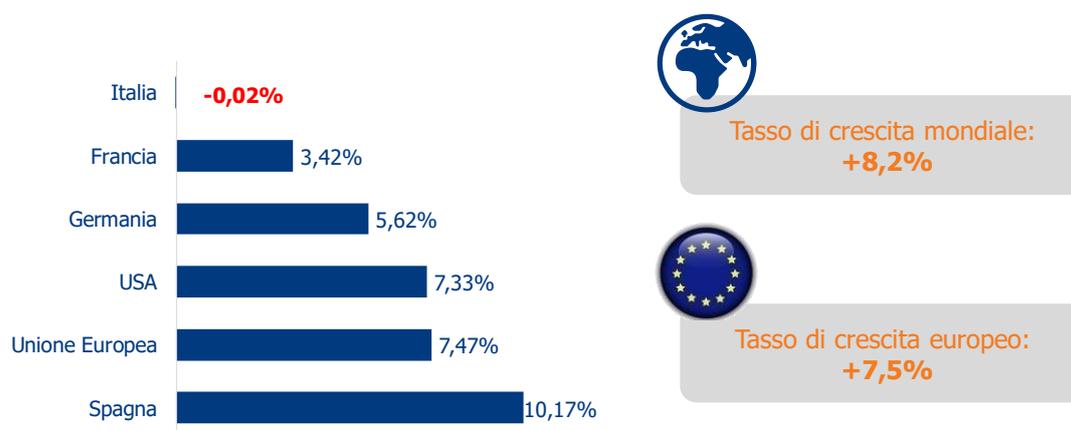


Figura 1 Tasso di crescita del PIL pro-capite (US\$ costanti 2010), 2012-2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati World Bank, 2019

I dati dimostrano come, espandendo l'orizzonte temporale di riferimento, i Paesi europei stiano vivendo il 27° trimestre consecutivo di crescita, classificabile come il terzo periodo più lungo di continua espansione dal dopoguerra ad oggi.

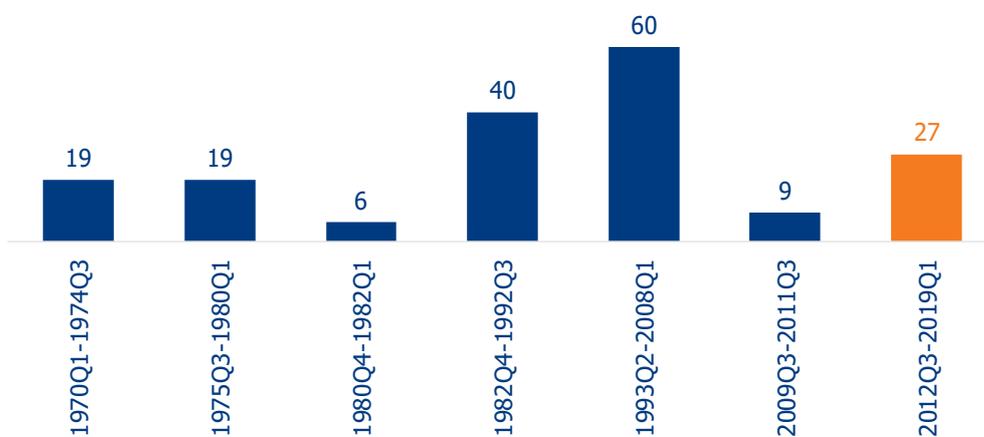


Figura 2 Numero di trimestri consecutivi di crescita, Europa (valori assoluti), 1971Q1-2019Q1. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OCSE, 2019

In questo scenario, l'Italia si posiziona come l'unico Paese OCSE, insieme alla Turchia, con previsione di decrescita per il 2019. Tale dinamica produce un continuo **ampliamento del divario di competitività** e attrattività tra il nostro Paese e i competitor internazionali.

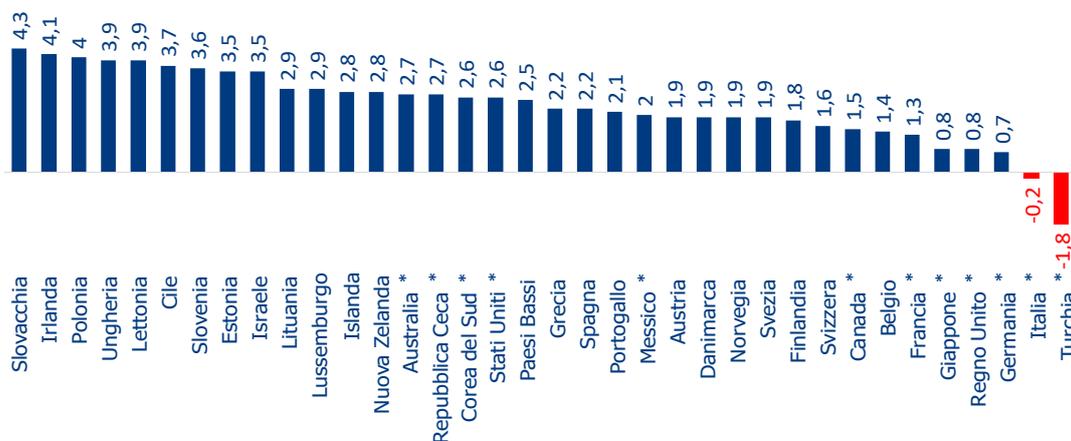


Figura 3. Previsioni di crescita dei Paesi dell'Area OCSE per il 2019 (variazione %). Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OCSE, 2019

(*) Si fa riferimento all'OCSE Interim Economic Outlook Forecasts March 2019; per gli altri Paesi ci si riferisce all'OCSE Economic Outlook di novembre 2018

Lavoriamo di più, produciamo di meno e siamo sempre meno: questi sono, in estrema sintesi, i principali motivi che contribuiscono a creare il ritardo rispetto ai Paesi competitor¹. Una bassa produttività accompagnata da uno scenario di crescita economica rallentata ha un impatto negativo sui salari reali degli italiani. Dal 2009 al 2018 i salari reali sono diminuiti del 2%. Se è fisiologico che nelle economie mature i salari reali non possano raggiungere un incremento come quello osservato ad esempio in Bulgaria (+87%) o in Romania (+34%), i nostri principali peers europei hanno comunque registrato un trend positivo oppure una stagnazione (Germania +11%, Francia +7%, Belgio 0%). Assicurare una crescita dei salari reali, e quindi del potere d'acquisto, è particolarmente rilevante per garantire la prosperità poiché significa sostenere la crescita del PIL di un determinato Paese.

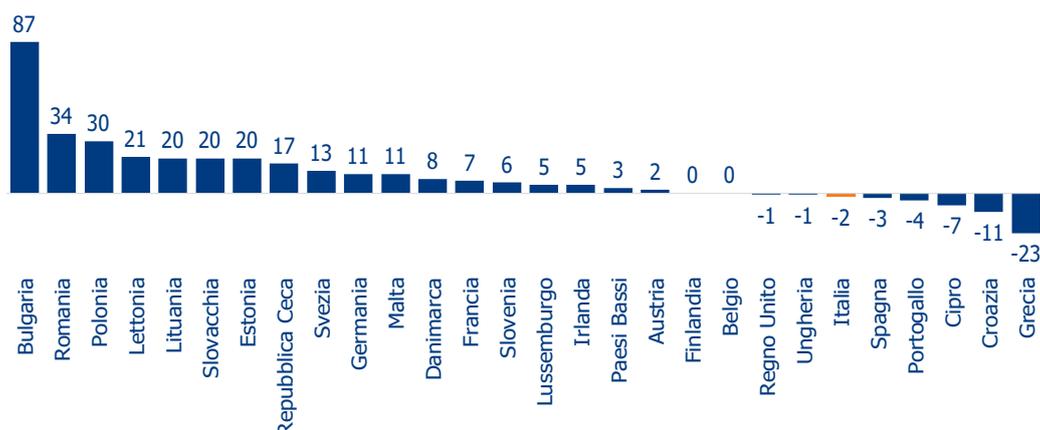


Figura 4. Trend dei salari reali in Europa, (variazione %), 2009-2018. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati ETUC – Associazione dei Sindacati Europei, 2019

2. Lavoro, impresa e inclusione sociale: alcuni spunti di riflessione

Una prospettiva di crescita economica stabile non può prescindere da un buon funzionamento del mercato del lavoro.

Dall'ultima rilevazione Istat è emerso come il tasso di disoccupazione del Paese, a marzo 2019, sia diminuito di 0,4 punti percentuali rispetto a febbraio, attestandosi al 10,2%, il dato più basso dopo agosto 2018 (10,1%). Nonostante il leggero miglioramento registrato, le persone in cerca di occupazione sono ancora 2.641.000.

Affrontare il tema dell'occupazione significa riconoscere che l'Italia presenta alcune debolezze strutturali che ne limitano le potenzialità di crescita e sviluppo sostenibile. I prossimi paragrafi saranno dedicati ad approfondire le dinamiche lavorative che caratterizzano la popolazione italiana per genere e fasce: donne, famiglie, giovani, anziani e stranieri, con un focus su alcuni cambiamenti demografici in atto che ci obbligheranno inevitabilmente a ripensare i contorni del sistema lavorativo.

¹ Per un approfondimento sulle motivazioni alla base della scarsa crescita economica dell'Italia si faccia riferimento alla Ricerca The European House-Ambrosetti "Obiettivo Crescita. Cosa possono fare le imprese e lo Stato per tornare a far crescere l'Italia" (2018).

2.1 Donne

In Italia, il tema dell'occupazione femminile rappresenta un esempio di **allocazione non efficiente del capitale umano** già disponibile nel sistema, unitamente a un caso di assenza di equità.

La Figura 5 mostra come in Italia l'occupazione femminile si attestava intorno al 52,5% nel 2017 contro una media europea del 66,5%. L'ultima analisi effettuata da SVIMEZ, in merito all'impatto della ridotta occupazione femminile sul PIL italiano, ha segnalato un mancato apporto di circa 268 miliardi di euro, pari a oltre il 18% del PIL (Agosto 2017), mentre secondo la più recente valutazione su scala globale di Bank of America Merrill Lynch Global Research, l'uguaglianza di genere in termini di PIL mondiale entro il 2025 vale addirittura 31 punti percentuali ovvero circa ventotto trilioni di dollari.

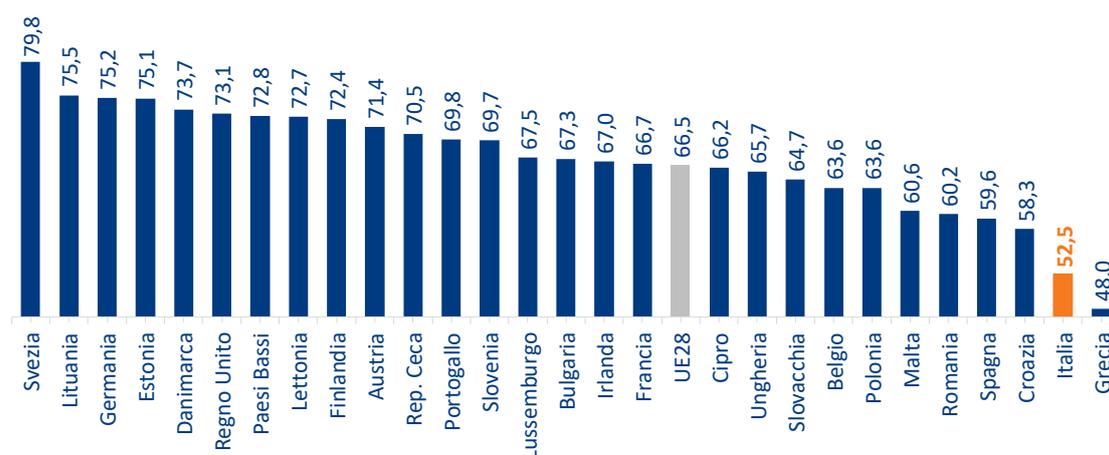


Figura 5. Occupazione femminile, (valori % sul totale della popolazione femminile, 20-64 anni), 2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2019

La mancanza di equità emerge sotto il profilo retributivo, il quale risulta inferiore per le donne rispetto agli uomini. L'Italia, nonostante sul fronte dell'occupazione femminile risulti svantaggiata a livello europeo, per quel che concerne il livello di disparità salariale² presenta un divario tra i più bassi d'Europa (Figura 6). Il dato italiano – calcolato a parità di retribuzione – potrebbe essere spiegato dal fatto che la disparità salariale è maggiore in quei Paesi in cui l'occupazione femminile è più qualificata (ad esempio Germania, Regno Unito, Austria, Svizzera) poiché il divario salariale tende ad aumentare se si confrontano posizioni manageriali.

² Il Gender Pay Gap è la differenza del salario orario medio di uomini e donne, espressa come percentuale del salario orario maschile.

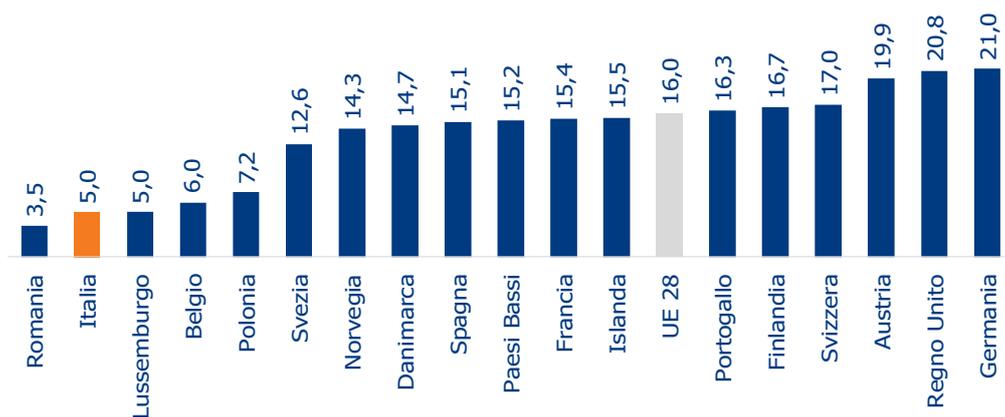


Figura 6. Gender pay gap in alcuni Paesi europei, (valori %), 2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2019

Lo squilibrio esistente nel mondo del lavoro permane al di fuori di esso, riflettendosi sul sistema pensionistico e perpetrando squilibri sociali che rischiano di peggiorare nel tempo e, di conseguenza, di assorbire sempre più energie del sistema, che in alternativa potrebbero essere allocate per la crescita. In Italia, infatti, il Gender Pension Gap è pari al 36,8%, contro una media OECD inferiore al 30%³.

La strada verso un'occupazione femminile adeguata è ancora lunga, sebbene vi siano alcuni segnali di miglioramento: grazie alla legge Golfo-Mosca, in vigore dal 2011, a distanza di dieci anni le presenze femminili nel CDA sono tra le più alte d'Europa (Figura 7).

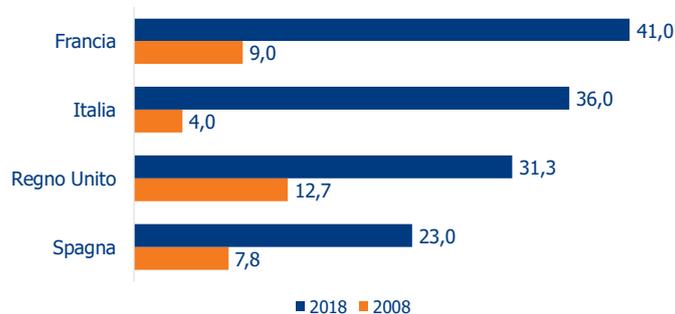


Figura 7. Presenze femminili nei CDA di alcuni Paesi europei, (valori %), 2008 e 2018. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati societari, 2019

(*) Sono state incluse nel panel le prime 30 società per capitalizzazione e le Istituzioni economiche di ciascun Paese

Lo sforzo ulteriore e costante che deve essere fatto, tuttavia, deve portare verso un modello di partecipazione sempre meno rappresentativo e sempre più qualificato; obiettivo questo che può essere raggiunto solo attraverso adeguate riforme dei sistemi formativi del capitale umano, che agiscono ben più in profondità rispetto a una (sempre utile) legge.

³ Fonte: European Institute for Gender Equality, “Gender gap in pensions in the EU”, 2015.

2.2 Famiglie

In termini di evoluzione demografica, l'Italia – al pari di altre economie sviluppate – sta vivendo una contrazione nel trend di crescita della popolazione che si prevede porterà a raggiungere i 56 milioni di persone nel 2050 (Figura 8).

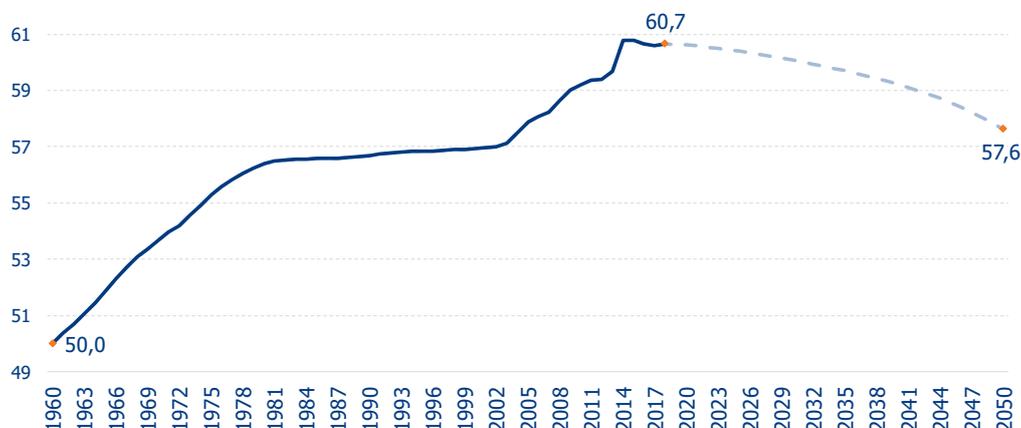


Figura 8. Previsione popolazione residente in Italia nello scenario mediano, (milioni), 1960-2050. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat e Meridiano Sanità, 2019

Il numero medio di figli per donna era 1,32 nel 2017, con un'età media della madre al parto di quasi 32 anni. Nel 2018 le nascite sono state 449mila, 9mila in meno del già minimo valore raggiunto nel 2017, secondo un trend che anno dopo anno, avverte l'Istat, segna nuovi record sfavorevoli. Al di là del livello assoluto sempre più in declino, quello che colpisce particolarmente è la velocità di riduzione: **in soli dieci anni, 2008-2018, le nascite sono diminuite di 128mila unità**. Contrariamente ai luoghi comuni, al sud e nelle isole, dove le disparità di ricchezza e le difficoltà ad integrarsi nel mondo lavorativo sono più accentuate nascono meno bambini rispetto al settentrione (1,29 contro gli 1,37 del Nord-Ovest e gli 1,38 del Nord-Est).

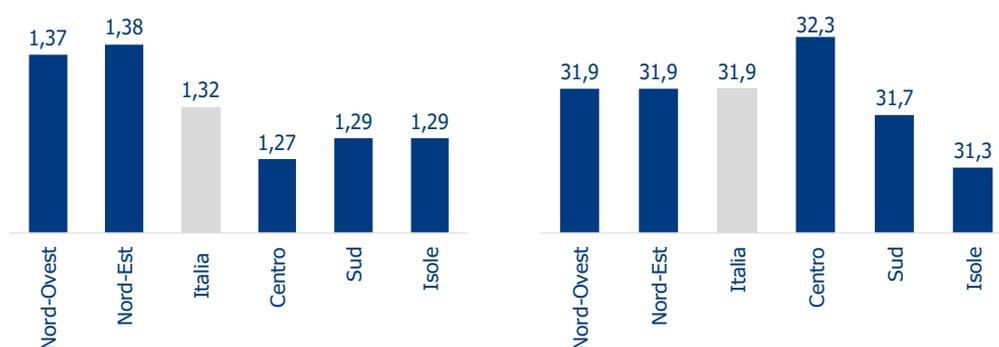


Figura 9. Numero medio di figli per donna in Italia, 2017 (a sinistra) ed età media della madre al parto in Italia, 2017 (a destra). Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, 2019

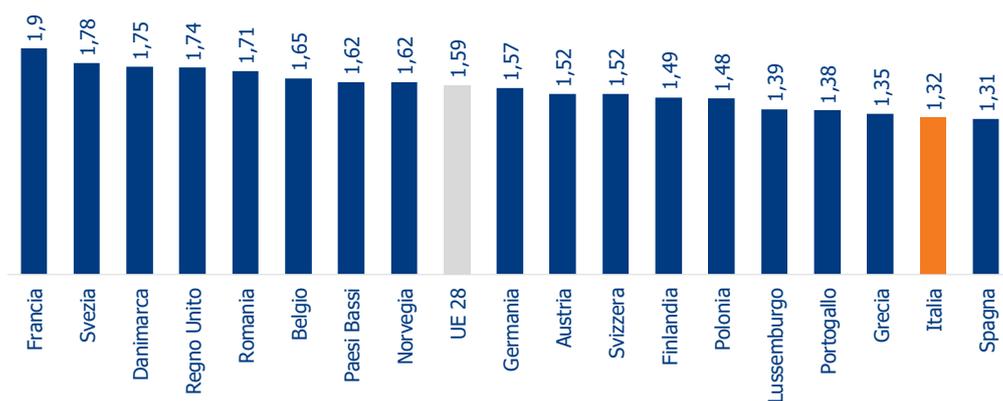


Figura 10. Numero medio di figli per donna in alcuni Paesi europei, 2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2019

La situazione non è migliore se si considerano gli individui in età lavorativa. In Italia, se nel 2008 erano 38,8 milioni gli individui con un'età compresa tra i 15 e i 64 anni, nel 2017 erano 38,4 milioni, 8 milioni in più rispetto alla Spagna ma meno rispetto agli altri competitor europei (e, ovviamente, agli Stati Uniti). Un trend peggiore è stato registrato solo in Germania, che, tuttavia, dal 2011 ha invertito l'andamento e ha visto gli individui in età lavorativa tornare a crescere⁴.

2.3 Giovani

In Italia, nel 2018, la disoccupazione giovanile si attesta al 15,9%, anche in questo caso con forti squilibri regionali, con un valore più che doppio rispetto alla media UE e quasi cinque volte maggiore rispetto al tasso tedesco.

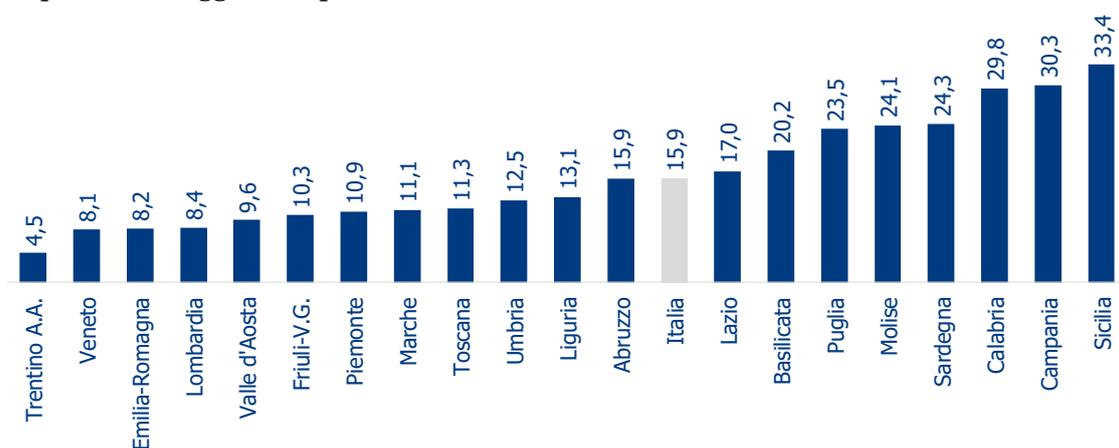


Figura 11. Tasso di disoccupazione giovanile in Italia, (valori %, 25-34 anni), 2018. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, 2019

L'Italia parte, anche in questo ambito, da una posizione di svantaggio rispetto ad altre grandi economie europee, con una percentuale di laureati inferiore rispetto a Francia, Germania, Spagna e Regno Unito e una spesa pubblica non all'altezza dei competitor.

⁴ Fonte: World Bank, 2019.

Un'ulteriore conseguenza è anche l'impreparazione della forza lavoro italiana, non solo attuale, ma anche di fronte alle sfide occupazionali del futuro, con una popolazione che risulta quart'ultima, davanti a Spagna, Turchia e Cile, tra i Paesi analizzati dall'OECD, per capacità di comprensione di dati analitici⁵.

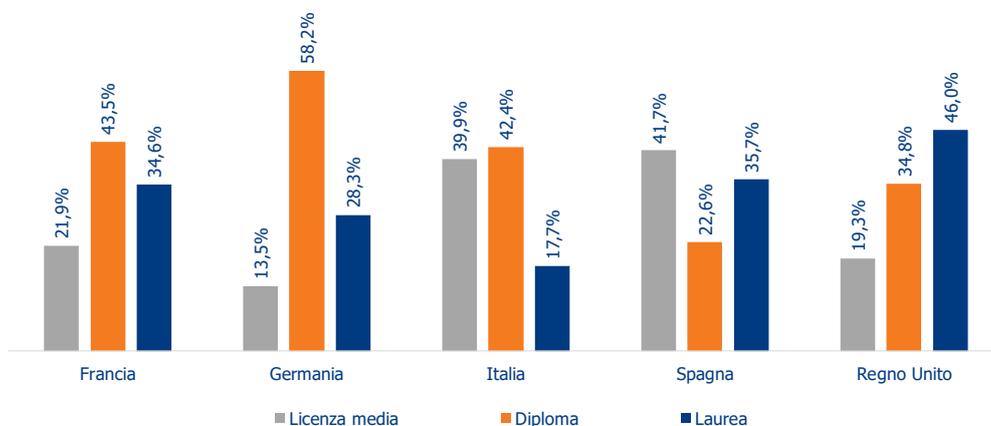


Figura 12. Popolazione per titolo di studio, (valori %), 2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OCSE, 2019

L'Italia dimostra anche un'incapacità d'assorbimento dei propri laureati nel mercato del lavoro: solo il 61,3% dei laureati da meno di tre anni risulta occupato, contro una media europea dell'82,8%. Solo la Grecia registra un valore inferiore al nostro, pari al 55%.

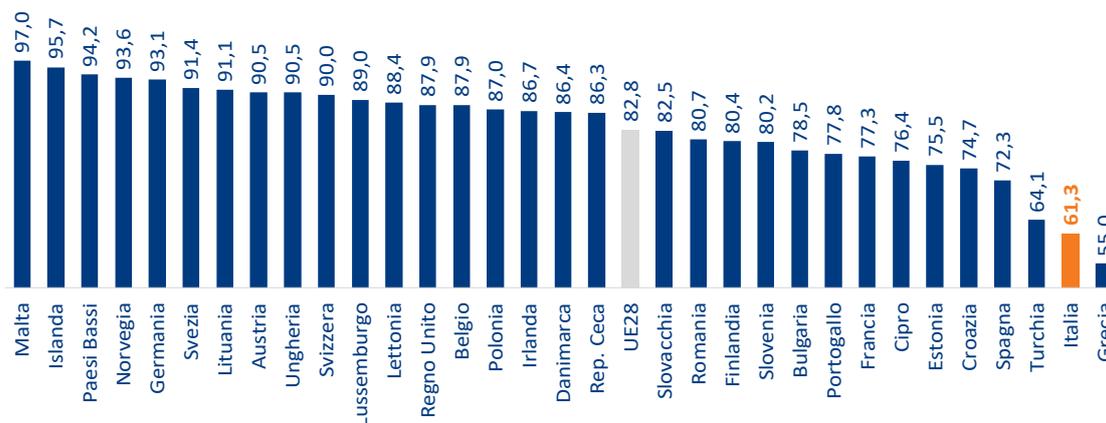


Figura 13. Neolaureati (da meno di 3 anni) occupati, (valori %), 2005-2016. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Eurostat, 2019

In questo contesto, anche **la quota di giovani inattivi NEET** (non occupati, non coinvolti in attività formative o di training) **è la più alta in Europa**, con profondi squilibri regionali: 24,8% a livello nazionale considerando la platea dei giovani tra i 15 e i 34 anni, con punte del 41,8% in Sicilia e del 13,1% in Trentino-Alto Adige.

⁵ Fonte: OECD, “Programme for the international assessment of adult competencies”, 2018.

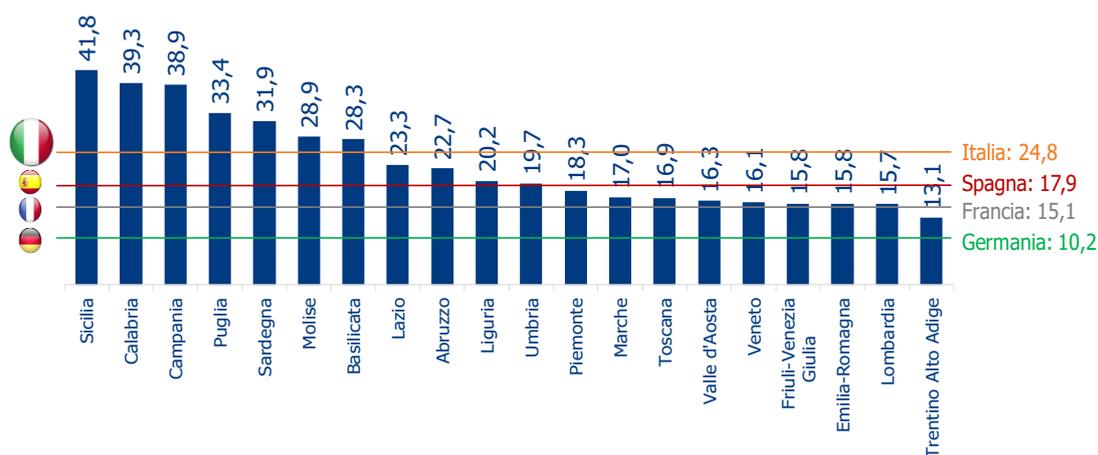


Figura 14. Giovani fra 15-34 anni che non studiano e non lavorano – NEET, (valori %), 2018. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat ed Eurostat, 2019

La capacità di un Paese di attrarre e trattenere giovani altamente specializzati rappresenta un fattore importante per lo sviluppo e il progresso, soprattutto con riferimento ai settori produttivi maggiormente orientati all’innovazione, alla ricerca e alla creatività. Negli ultimi anni, l’Italia si è caratterizzata per un tasso migratorio dei giovani laureati negativo⁶, che corrisponde a un numero di giovani che lasciano il Paese sensibilmente superiore a quanti rientrano. I dati più recenti segnalano un’ulteriore riduzione del tasso al Centro (-2,9 nel 2017 dal -2,4 del 2016) ad indicare una diminuita capacità di attrarre e trattenere giovani laureati, e un aumento al Nord (+7,7 nel 2017 rispetto a +6,8 dell’anno precedente) che si conferma così l’area del Paese che offre maggiori opportunità ai giovani con alto livello d’istruzione, specialmente provenienti dal resto d’Italia.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nord	7,7	6,2	5,5	5,3	6,8	7,7
Centro	5,9	2,9	0,9	-1,1	-2,4	-2,9
Mezzogiorno	-23,7	-23,5	-20,3	-20,8	-22,8	-23,0

Figura 15. Tasso migratorio dei laureati italiani di 25-39 anni per ripartizione geografica, (per 1000 laureati residenti), 2012-2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, Rapporto BES 2018

2.4 Anziani

L’invecchiamento della popolazione rappresenta una dinamica altrettanto importante da considerare, poiché si ripercuote direttamente sia sul sistema lavorativo che su quello di welfare. Se dal 1990 ad oggi la popolazione italiana è passata dai 56,7 milioni ai 60,5 milioni, la piramide demografica ha subito un capovolgimento, osservando incrementi a

⁶ Calcolato su 1.000 laureati residenti.

doppia cifra per le fasce d'età superiori ai 40 anni e decrementi significativi per le fasce più giovani della popolazione.

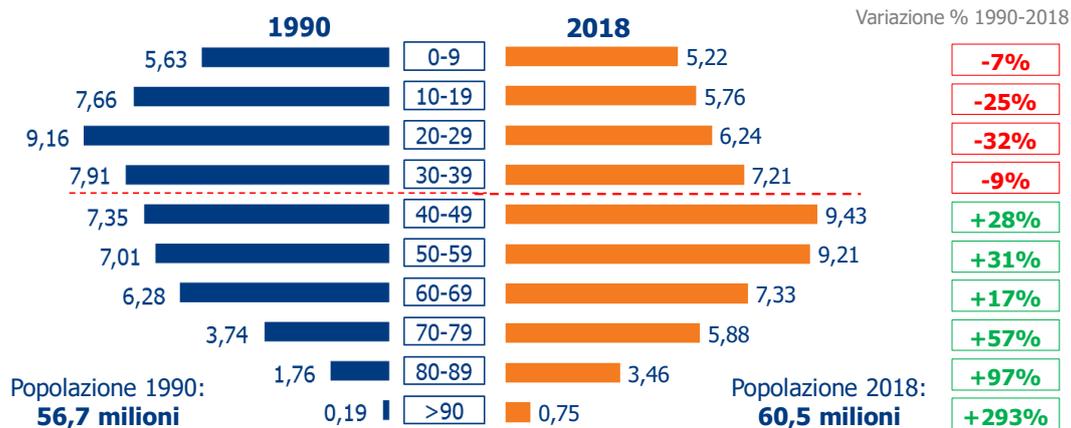


Figura 16. Popolazione italiana residente per fasce di età, (valori in milioni), 1990 vs 2018. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, 2019

Negli ultimi quaranta anni **la popolazione italiana ha guadagnato circa 10 anni di vita**, grazie ai miglioramenti delle condizioni di vita e agli straordinari progressi della scienza e della medicina. In Italia dal 1978 ad oggi l'aspettativa di vita alla nascita è aumentata di 9,5 anni, raggiungendo gli 83,3 anni (80,6 anni per gli uomini e 84,9 anni per le donne). Rispetto agli altri Paesi europei, l'Italia registra la più alta aspettativa di vita alla nascita, seconda solo alla Spagna. Se si guarda però agli anni vissuti in buona salute si nota come, dal 2005 al 2015, l'Italia abbia registrato una riduzione pari a 2,5 mentre la Svezia, ad esempio, nonostante presenti un'aspettativa di vita alla nascita inferiore dell'Italia (82,4), sia riuscita ad incrementare gli anni vissuti in buona salute dalla popolazione di 11,7 anni.

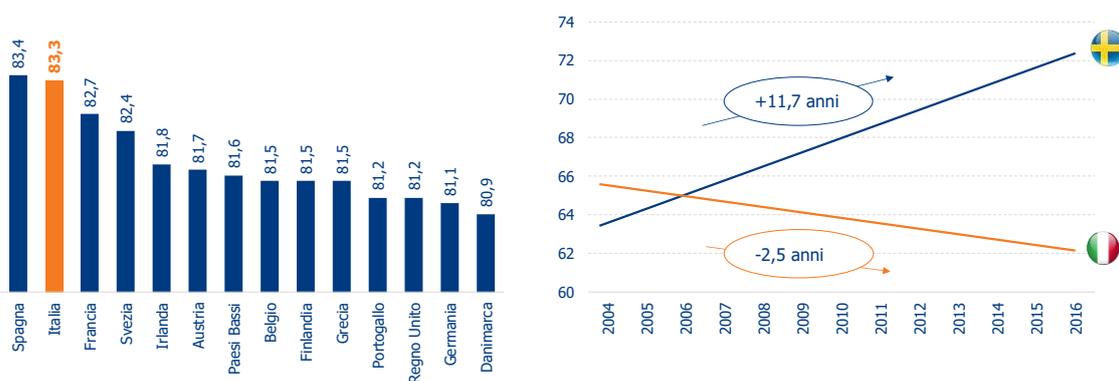


Figura 17. Aspettativa di vita alla nascita, (anni), 2016 (a sinistra) e anni vissuti in buona salute per Italia e Svezia, (anni), 2005-2015 (a destra). Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OCSE e Eurostat, Meridiano Sanità 2018

Guardando invece alla composizione della popolazione per fasce d'età emerge come oggi la popolazione in età attiva (15-64 anni) e quella over 65 siano rispettivamente il 64% e il 23% della popolazione. Confrontando l'attuale struttura demografica per fasce d'età con quella prevista nel 2030 e nel 2050, emerge come la **curva demografica si sposti sempre di più verso le fasce d'età più anziane**. Nel 2050 è infatti previsto che la

popolazione over 65 sia pari al 34% del totale. Parte del processo di invecchiamento attualmente in atto è spiegato dal transito delle coorti del baby boom (1961-75) tra la tarda età attiva (40-64 anni) e l'età senile (65 e più). Questa dinamica viene in parte spiegata dall'aumento dell'aspettativa di vita, della costante diminuzione del tasso di natalità, ma anche della riduzione della mortalità precoce.

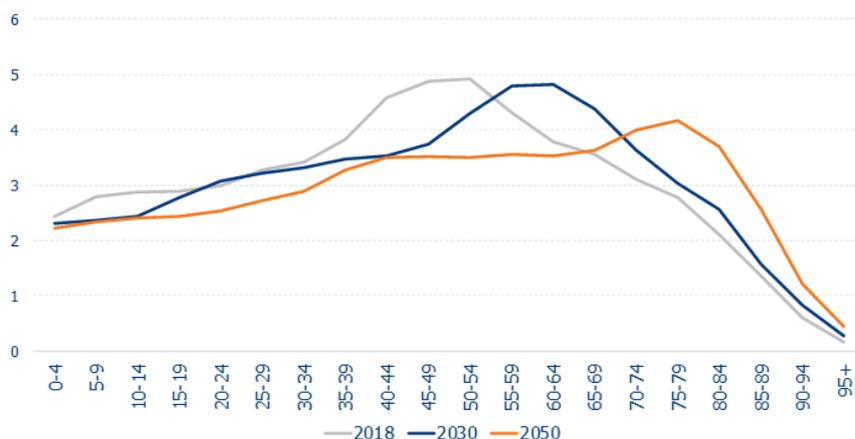


Figura 18. Popolazione italiana per fasce d'età, scenario mediano di Istat (milioni di abitanti), 2018, 2030 e 2050. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, Meridiano Sanità 2018

2.5 Stranieri

Un ulteriore esempio di allocazione non efficiente del capitale umano e demografico già disponibile nel sistema è esemplificato dalla situazione della popolazione straniera in Italia. Nel 2018 gli stranieri censiti in Italia erano 5.144,4, contro i 356 del 1990, pari all'8,7% della popolazione.

	1990		2018		Variazione (valori assoluti)	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
<5	2.730	14,9	2.093	338,7	-637	+331
5-9	2.867	13,4	2.464	319,7	-403	+305
10-14	3.355	13,6	2.616	248,6	-739	+226
15-24	8.763	55,5	5.318	566,9	-3445	+492
25-34	8.613	127,4	5.594	1.050,0	-3019	+933
35-44	7.658	66,2	7.211	1.161,8	-447	+1.084
45-54	7.047	28,5	8.971	809,5	1924	+756
55-64	6.632	17,2	7.636	441,1	1004	+394
>65	8.669	19,4	12.740	208,1	4071	+167
Totale	56.338	356	55.340	5.144,4	-998	+4.690

Figura 19. Popolazione italiana e straniera residente per fasce di età, (valori in migliaia), 1990 vs 2018. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat, 2019

Il territorio italiano potrebbe beneficiare di capitale umano tendenzialmente più qualificato rispetto alle mansioni a cui è stato assegnato: sul territorio nazionale, **il 51,7% della popolazione straniera svolge una mansione per cui è richiesta una qualifica professionale inferiore a quella posseduta**, mentre lo stesso fenomeno riguarda “solo” il 16,9% della popolazione locale.

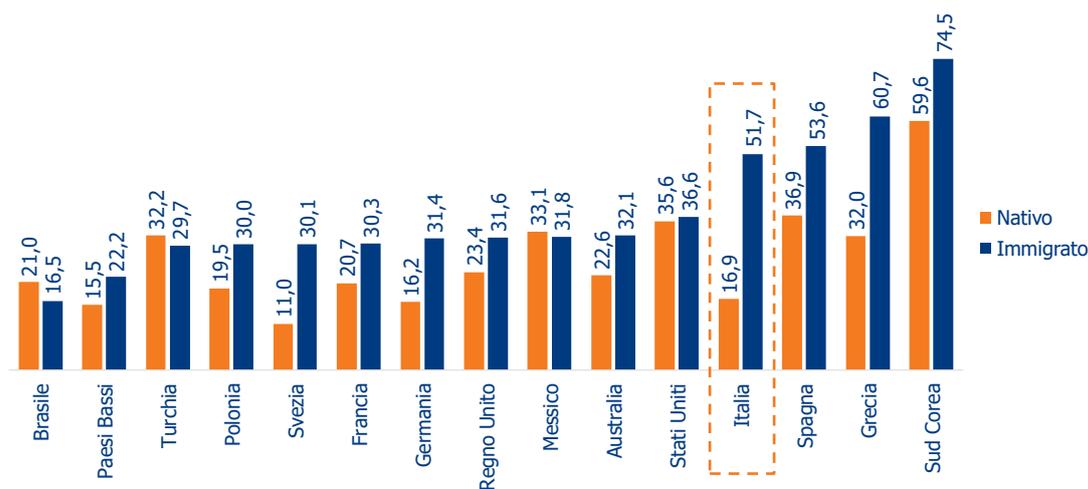


Figura 20. Percentuale di lavoratori troppo qualificati in alcuni Paesi OCSE, (%), 2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati OCSE, 2019

La quasi totalità dei lavoratori stranieri svolge un lavoro alle dipendenze e più del 70% ricopre la posizione di operaio. La segmentazione professionale, con una netta preponderanza di profili prettamente esecutivi tra la forza lavoro straniera, è chiara e confermata dalla scarsa presenza di occupati stranieri impiegati in ruoli dirigenziali e simili: appena lo 0,4% degli occupati stranieri è dirigente e lo 0,7% quadro a fronte dell'1,9% e del 5,8% degli italiani.

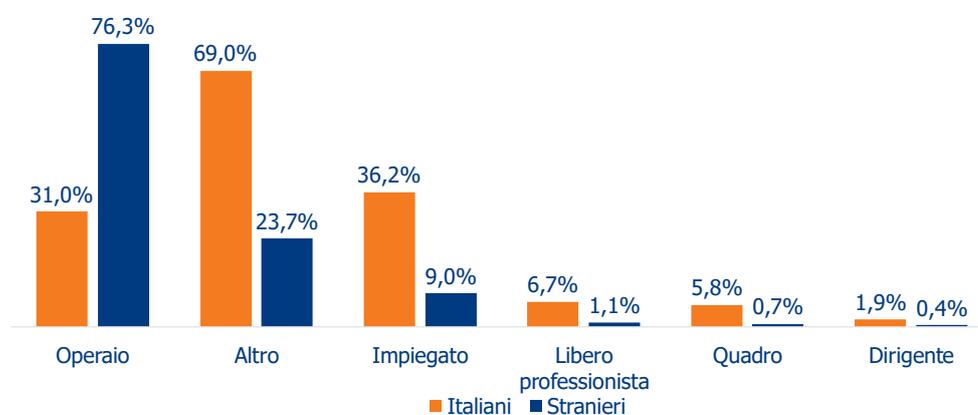


Figura 21. Occupati per posizione lavorativa e cittadinanza, (valori %), 2017. Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2019

3 Why companies should be life-ready

Spesso in Italia la maternità è percepita dalle imprese come uno dei principali ostacoli alla corretta occupazione femminile. Infatti, viene interpretata come un'interruzione al normale ciclo lavorativo, che obbliga i datori di lavoro ad organizzarsi per rimpiazzare il vuoto lasciato dalla risorsa in maternità. In parte ciò è dovuto alle piccole dimensioni delle imprese italiane. La Figura 22 evidenzia come il tasso di occupazione femminile diminuisca notevolmente all'aumentare del numero dei figli, mentre la stessa dinamica

non interessa in egual misura il sesso maschile. Guardando ai dati, sembra che nonostante i passi avanti fatti da un punto di vista economico e sociale per garantire una più sostenuta partecipazione delle donne al mercato del lavoro queste ultime si trovino davanti ad un bivio in seguito alla maternità, che in qualche modo le porta ad interrogarsi su come **conciliare la propria identità professionale con quella genitoriale**.

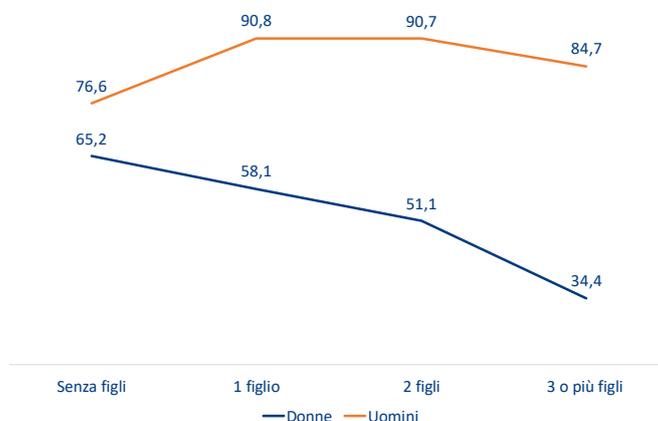


Figura 22. Tasso di occupazione dei 20-49enni con e senza figli minori di 6 anni per genere e numero di figli, Italia, 2016. Fonte: elaborazione Fondazione David Hume su Eurostat, 2019

Eppure, appare fondamentale, per orientarsi in questi numeri, e trarne le corrette conseguenze per il disegno di politiche sociali, capire quale sia il **legame tra lavoro femminile e fecondità**. Infatti, se l'aumento dell'istruzione e della partecipazione lavorativa femminile hanno avuto un ruolo nel calo della fecondità in tutto il mondo occidentale fino almeno agli anni '80, successivamente la correlazione tra lavoro femminile e fecondità ha mostrato un'inversione di tendenza, diventando positiva a livello aggregato. Il grafico 23 mostra come tra i Paesi europei esista una relazione positiva tra tasso di occupazione femminile e tasso di fecondità totale: i Paesi del Sud Europa (Italia, Spagna, Grecia e Malta) si caratterizzano per fecondità media molto bassa (sotto 1,4 figli per donna) e tasso di occupazione femminile inferiore al 60%, mentre nei Paesi scandinavi, in quelli baltici e nel Regno Unito la fecondità media e il tasso di occupazione sono superiori rispettivamente a 1,7 e al 70%.

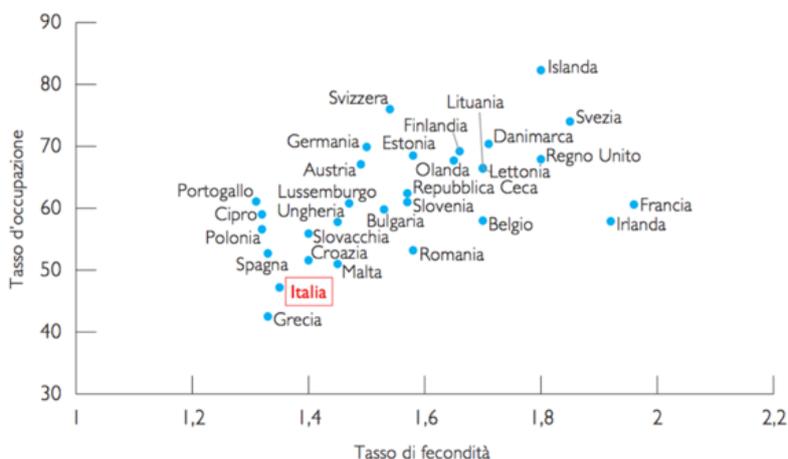


Figura 23. Tasso di fecondità e tasso di occupazione femminile, 2015. Fonte: OECD, 2019

Al pari della maternità, vi sono altri cambiamenti sociali rilevanti che impongono sempre di più la necessità di **ridefinire i contorni del sistema lavorativo**. Il grafico 24 mostra l'aspettativa di vita media attesa del 50% degli individui nati nel 2007. Molti autori hanno sottolineato come i fenomeni demografici che stiamo vivendo (in primis l'innalzamento dell'età media e il conseguente invecchiamento della popolazione) stiano rendendo obsoleta la suddivisione della vita dell'essere umano in tre cicli principali: studio-lavoro-pensione⁷.

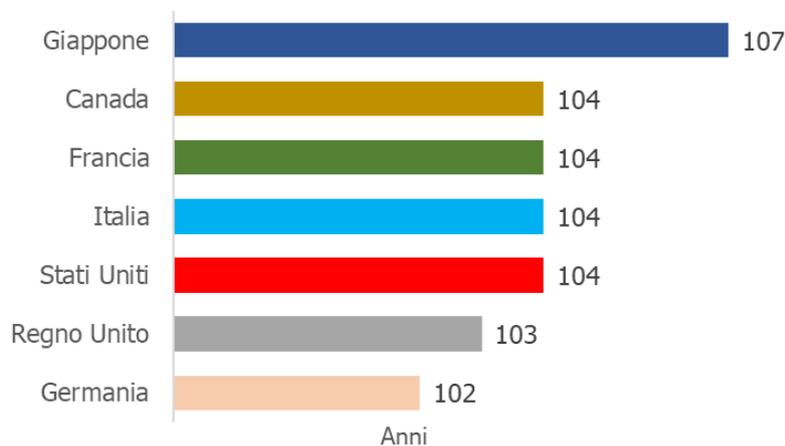


Figura 24. Aspettativa di vita media attesa del 50% degli individui nati nel 2007. Fonte Joseph B. Fuller and Manjari Raman, "The Caring Company: How Employers Can Cut Costs and Boost Productivity by Helping Employees Manage Caregiving Needs", 2016

Accanto a questo fenomeno se ne aggiungono numerosi altri che sottolineano ulteriormente l'urgenza per le aziende di adattarsi alle diverse e mutevoli esigenze legate ai cicli di vita dei propri dipendenti:

- progressiva diminuzione della produttività oraria conseguente all'aumento delle ore giornaliere lavorate: è un fenomeno che interessa tutti i Paesi occidentali e che nel solo Regno Unito è associata ad un costo pari a 70 miliardi di dollari;
- malessere mentale e fisico associato al fenomeno del burnout: ogni anno il burnout ha un costo sanitario pari a 650 miliardi di dollari a livello globale;
- cambio di paradigma nella concezione dei Millennials: i saranno il 75% della forza lavoro nel 2025 e il 50% di loro si definisce "working parents";
- nascita della figura del *caregiver*: oggi, secondo una recente ricerca promossa da alcuni ricercatori di Harvard⁸, negli Stati Uniti il 73% dei lavoratori sono anche "caregiver", ovvero prestatori di cura in ambito privato.

⁷ Per approfondire il tema, si faccia riferimento a Lynda Gratton & Andrew Scott "The 100-year life. Living and working in an age of longevity", 2016.

⁸ Joseph B. Fuller and Manjari Raman, "The Caring Company: How Employers Can Cut Costs and Boost Productivity by Helping Employees Manage Caregiving Needs", 2019.

Ogni anno, le aziende spendono 1 miliardo di Euro in corsi di formazione, per far sviluppare ai propri manager le cosiddette competenze soft come la capacità di leadership, quando invece esiste già una palestra di provata efficacia in casa propria, come la maternità o l'attività di cura. Autorevolezza, intensità di relazione, investimento continuo sull'altro, capacità di ascolto, strategie motivazionali: queste sono solo alcune delle competenze che si sviluppano nell'arco della maternità e che, se applicate al contesto aziendale, aumenterebbero l'empatia, le capacità di relazione e di delega.

4 Donne, innovazione, startup: stato dell'arte e prospettive

In Italia il mondo dell'innovazione e delle start-up risulta ancora una prerogativa prevalentemente maschile. Una ricerca di CA Technologies dal titolo "Innovazione al femminile: tecnologia, cultura umanistica e creatività - Il futuro è STEAM: Science, Tech, Engineering, Arts & Math", condotta in collaborazione con Fondazione Sodalitas e Netconsulting cube, sottolinea e conferma la scarsa presenza femminile nell'ambito delle nuove professioni create dall'economia digitale e introduce la possibilità di **coniugare le competenze tecnico-scientifiche con quelle artistico-umanistiche per guidare l'innovazione**.

L'indagine – condotta su un campione di 110 intervistati tra Responsabili delle Risorse Umane e Direttori dei Sistemi Informativi di aziende italiane e su 210 studenti di Licei e Istituti Professionali – fotografa un contesto in cui appare ormai evidente la centralità delle tecnologie digitali nelle strategie delle aziende: il 42% dei Direttori dei Sistemi Informativi coinvolti le sta introducendo per migliorare i processi, il 14% per rendere più competitiva l'offerta di prodotti e servizi e il 38% per portare l'innovazione in entrambe le aree.

Come evidenziato dalla Figura 25, le donne sono ancora poco rappresentate nei team dedicati all'innovazione: il rapporto tra risorse maschili e femminili è fortemente sbilanciato, con una media di 9 uomini e 2 donne presenti all'interno della funzione Innovazione delle aziende. Inoltre, solo il 35% delle ragazze intervistate ha dichiarato di essere interessata ad un'occupazione nel mondo della tecnologia, contro il 66% dei ragazzi.

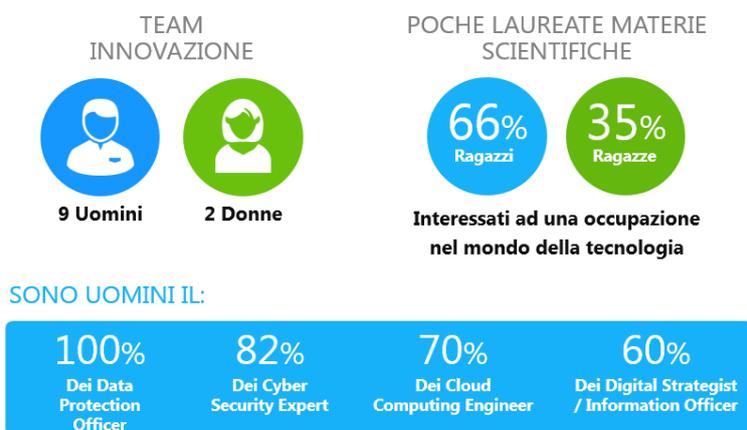


Figura 25. Top10 competenze soft che saranno necessarie per essere competitivi nel mercato del lavoro, 2015-2020. Fonte: The Future of Jobs, World Economic Forum, 2019.

Parte del gap che divide uomini e donne deriva dal contesto socio-educativo in cui le donne sono immerse, che si traduce spesso in una diversità di ambizioni e aspettative, legate ai diversi modelli di riferimento a cui sono esposte nel mondo del lavoro. Solo il 39% delle intervistate, infatti, dichiara che si sentirebbe professionalmente appagata se fosse promossa manager e solo l'11% ambisce a diventare CEO della propria azienda.

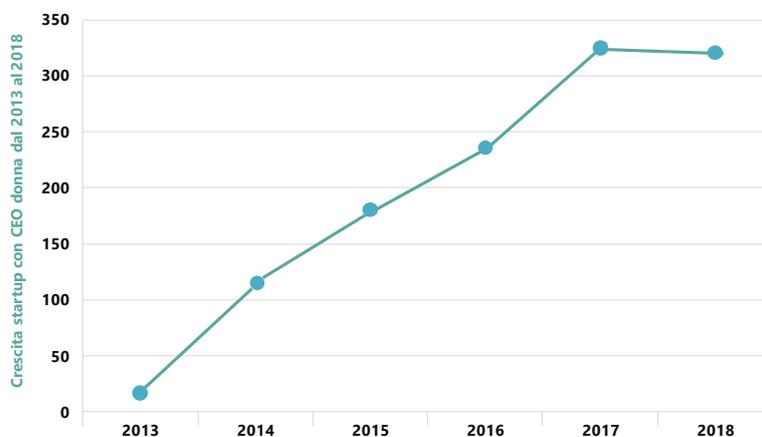


Figura 26. Crescita start up con CEO donna dal 2013 al 2018. Fonte: dati di Infocamere e Registro delle Imprese, 2019.

Il Grafico 26 mostra come dai dati di Infocamere e Registro delle Imprese emerge come dal 2013 al 2018 su 1.223 start up il numero di CEO donne in Italia sia passato da 17 a 114, arrivando a pesare il 12,3%⁹. Nonostante la percentuale esigua, il risultato appare comunque significativo se confrontato con la percentuale di CEO donne a livello internazionale: tra le aziende Fortune Global 500 solo il 6,4% era donna nel 2017¹⁰.

Le analisi qui proposte saranno ulteriormente sviluppate nei prossimi mesi e contenute nel Rapporto dell'ottava edizione dell'Advisory Board WPP/The European House – Ambrosetti. I contenuti finali del percorso saranno infine presentati in occasione del **Forum finale** del prossimo **15 novembre 2019**, presso l'Hotel Magna Pars di Milano. Per maggiori informazioni vi invitiamo a visitare il sito www.ambrosetti.eu.

⁹ Parte dell'incremento può essere spiegato facendo riferimento all'introduzione, nel 2012 del Decreto Sviluppo bis 179/12 sulle startup innovative, il quale ha introdotto una maggior elasticità nei requisiti per rientrare nella definizione di start-up innovativa.

¹⁰ Fonte: Pew Research Center, 2019.