

STATUS_ŒUO

IL MAGAZINE DI
Cuiprodest
Excellence in political affairs

@MARZO_2025

CUIPRODEST

PARLANO I FATTI. CHE PARLANO.

ISTITUZIONI:

INTERVISTE ALL'ON.
ALESSANDRO GIGLIO VIGNA
E ALLA SEN. ELENA MURELLI

DIALOGHI CON:

TRAVAGLIA (NESTLÈ)
CAMPARI (FUJIFILM)
BARRAMEDA (FEDERFRANCHISING)
CAMPANELLA (DONNE IN GIOCO)
GIACHETTI (AIDDA)
RAMAIOLI (FOND. VERONESI)

FOCUS

LAVORO E PARITÀ DI GENERE;
CANCRO E PREVENZIONE: IL QUADRO
DEL 2024





L'INTERVISTA

AIDDA e il futuro dell'imprenditoria femminile attraverso le parole della Presidente Antonella Giachetti.

AIDDA è la prima associazione italiana nata per promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile, favorendo una maggiore presenza delle donne nel mondo del lavoro. Dal 1961, rappresenta un punto di riferimento per imprenditrici, dirigenti e professioniste, con oltre 800 iscritte e un impatto significativo sul tessuto economico del Paese.

In questa intervista, la Presidente Dott.ssa Giachetti ci racconta le sfide ancora aperte per le donne nel mondo del lavoro, dal gap nelle posizioni di leadership alla difficile conciliazione tra carriera e famiglia, fino al ruolo delle istituzioni nel promuovere un reale cambiamento culturale e sociale.

Dott.ssa Giachetti, ci presenti in breve l'associazione AIDDA, quando nasce, come è strutturata e quali obiettivi persegue?

AIDDA nasce nel 1961 grazie a un gruppo di donne di grande visione. È la prima associazione in Italia creata con lo scopo di sviluppare e sostenere l'imprenditoria al femminile favorendo una maggiore presenza delle donne nel mondo del lavoro. È un'organizzazione con una struttura estremamente democratica e trasversale, sia in termini di dimensioni delle aziende rappresentate, sia per settori di appartenenza delle aziende stesse, e comprende anche dirigenti e professioniste. L'associazione è caratterizzata da un'importante trasversalità in ogni settore merceologico, una forte rappresentanza di aziende familiari, storiche, artigianali specchio di una Italia fatta di tradizione, creatività, eccellenza. Oggi conta circa 800 iscritte, divise in 13 delegazioni regionali; le socie dell'associazione rappresentano un fatturato di oltre 12 miliardi di euro e complessivamente circa 35 mila dipendenti.

Donne e mondo del lavoro. Qual è lo stato dell'arte? Assistiamo a progressi importanti rispetto alla presenza di donne al timone di grandi imprese o importanti istituzioni. Questa percezione la riscontra anche lei anche sotto la superficie rappresentata dai grandi gruppi?

Nelle grandi aziende la presenza femminile è ormai inequivocabile, anche grazie agli obblighi di rappresentanza del sesso meno rappresentato introdotti dalla legge Golfo-Mosca. Tuttavia, sebbene le donne siano presenti nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali per rispettare le quote di genere, quando si tratta di ruoli con vere deleghe gestionali, come amministratore delegato, la situazione cambia radicalmente: siamo ancora molto distanti dalla parità.

In generale, si registra una maggiore presenza delle donne nel mondo del lavoro, ma manca ancora quel salto che porti a una richiesta strutturata di leadership femminile. Non si tratta più di pregiudizi diretti, ma di una mancata consapevolezza dell'importanza e della necessità della diversità di valori nel mondo del lavoro. Alcune aziende più evolute hanno compreso questa necessità, ma nella maggior parte dei casi non si percepisce ancora il bisogno di riequilibrare lo squilibrio storico tra valori maschili e femminili nella gestione aziendale.

Si parla spesso e da molto tempo del rapporto tra lavoro, responsabilità professionale e natalità in un paese che vede scendere sempre più drammaticamente il numero di nuove nascite con tutte le ripercussioni che conosciamo a livello economico, sociale ecc. Quali sono a suo parere gli elementi principali di questo grave problema e quali soluzioni ritiene compatibili con le caratteristiche e le esigenze del nostro paese?

La denatalità colpisce soprattutto i Paesi più sviluppati, dove, con il miglioramento della qualità della vita, si tende a dare più peso alla realizzazione personale che alla creazione di una famiglia.

In Italia, però, oltre a questo fenomeno culturale, si sommano altri problemi strutturali, in particolare la mancanza di infrastrutture per la cura e l'assistenza.

Oggi il modello di vita promosso a livello comunicativo spinge all'autorealizzazione e alla ricerca della gratificazione personale, e avere figli diventa spesso penalizzante in questo contesto. Mantenere questo stile di vita e al contempo conciliare il lavoro con la famiglia richiede risorse e supporto, che però sono spesso carenti.

Non esiste un welfare adeguato a sostenere le donne in questo percorso. Personalmente, non avrei mai potuto lavorare senza l'aiuto di babysitter, collaboratrici domestiche e, ora, di una badante per mia madre. Qualcuno deve farsi carico della cura delle persone, e se questo compito ricade interamente sulle donne senza un adeguato sostegno, è naturale che molte scelgano di rinunciare al lavoro.

Un cambiamento culturale potrebbe fare la differenza: se il modello di riferimento della società non fosse solo la massimizzazione del sé, ma un modello fondato sulla cura e solidarietà tra esseri viventi che perseguisse un benessere collettivo nella continuità delle generazioni, il discorso cambierebbe. La realtà è che oggi, senza un adeguato sistema di infrastrutture sociali, molte donne, che non riescono a conseguire un reddito di determinate dimensioni, si trovano a scegliere tra il lavoro e la famiglia, e spesso optano per quest'ultima.

Quale dovrebbe essere il ruolo delle istituzioni pubbliche per favorire una maggiore equità di genere nel mondo del lavoro? Quali istanze ritiene utile rappresentare al legislatore?

Il ruolo delle istituzioni pubbliche dovrebbe essere quello di ripensare l'organizzazione della società su un criterio di cura, il che migliorerebbe non solo la condizione delle donne, ma anche l'equilibrio generale del sistema. La prosperità economica e sociale trarrebbe vantaggio da un approccio più centrato sulle esigenze delle persone.

Tra le proposte più concrete c'è quella di rendere integralmente deducibili dal reddito le spese per il supporto domestico, come babysitter, badanti e collaboratrici familiari. Questo rappresenterebbe un aiuto tangibile per le donne che lavorano nell'attesa che il sistema delle infrastrutture sociali diventi un aiuto concreto.

Purtroppo, la recente riforma fiscale non è vantaggiosa in questa direzione: sebbene ci siano agevolazioni per le famiglie con più figli, sono state ridotte le detrazioni fiscali e sono state rese meno attraenti le donazioni per il terzo settore. Paradossalmente, chi ha un reddito più alto – e quindi potrebbe donare di più – ha visto diminuire gli incentivi fiscali per le donazioni, il che depotenzia l'intero sistema di welfare privato.

Servirebbe un cambio di prospettiva: anziché penalizzare chi vuole contribuire al benessere collettivo, bisognerebbe incentivarlo. La politica fiscale attuale, invece, spesso contraddice le dichiarazioni di principio. Le istituzioni dovrebbero agire con maggiore coerenza per sostenere una società più equa e inclusiva.