



LA CULTURA FEMMINILE NEL MANAGEMENT: DONNE CHE CAMBIANO LE IMPRESE

a cura di Nicoletta Grosso

In anni recenti molte donne autorevoli sono arrivate a coprire ruoli decisionali alti, pensando e agendo a modo loro, fondandosi sul loro punto di vista. Hanno così portato coraggiose novità, andando oltre prassi consolidate, quando si mostrano inefficaci e insufficienti.

Per questo è utile guardare a queste esperienze, coglierne i principi e i metodi, soprattutto di fronte ad un contesto aziendale ed economico profondamente cambiato, dove niente è come prima e nemmeno il management può essere come prima.

Hanno quindi colto la possibilità di influenzare la realtà aziendale stando in quei ruoli ma fondandosi sulla propria visione dell'azienda e del proprio lavoro e allargando gli orizzonti manageriali.

Si tratta però di un percorso non facile e non scontato soprattutto perché molte delle attività che le donne svolgono non vengono valorizzate perché spesso non corrispondono a modelli conosciuti.

Inoltre, spesso le donne parlano poco delle loro esperienze perché ai loro occhi appaiono ovvie.

Certamente le donne manager devono partire dalla realtà e non dai modelli, devono far emergere le capacità nascoste, devono tener conto della completezza della vita (hanno dovuto creare nuovi paradigmi organizzativi rispetto alla maternità con un approccio realistico alla necessità della vita).

Deve probabilmente essere smentito lo stereotipo per cui l'apporto delle donne viene ricondotto alle supposte attitudini femminili: le relazioni, la cura...

Infatti, non ci sono ambiti particolari dove le donne non hanno portato innovazioni: ne toccano diversi. Per fare qualche esempio vediamo interventi sull'organizzazione, gestione degli obiettivi di budget, formazione, progettazione, cambiamento di processi.



Da una ricerca dell'Università di Bologna risulta che l'approccio femminile:

1. è più concreto e pragmatico
2. è più incline di modalità di time saving
3. è più severo nei criteri di qualità: verso sé stesse in primis
4. è orientato a gestire le persone e le situazioni con massima chiarezza e trasparenza.

Riportiamo alcuni dati statistici dall' Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere.

La fotografia dei **dati sulle imprese di Unioncamere**, diffusa il 27 luglio 2020, mostra che quelle guidate da donne sono il 22% del totale.

Il IV rapporto sull'imprenditoria femminile relativo al secondo trimestre del 2020 riporta il numero complessivo delle aziende al femminile: **1 milione e 340 mila imprese**.

Negli ultimi cinque anni tali imprese sono cresciute più di quelle maschili, con un incremento del 2,9% contro lo 0,3%.

In termini assoluti l'aumento delle aziende al femminile è **più del triplo rispetto a quello delle altre**.

L'emergenza **Coronavirus** ha tuttavia frenato la crescita.

Rispetto allo stesso periodo del 2019, tra aprile e giugno 2020 ci sono state oltre **10 mila nuove imprese in meno**.

Nel complesso l'imprenditoria femminile ha contribuito per circa il **75% della crescita totale**.

Per quanto riguarda i settori interessati, molti sono legati ad attività tradizionali ma sono in aumento anche diversi **settori innovativi** quali le professioni scientifiche e tecniche, l'informatica e le telecomunicazioni.

Gli effetti negativi del Covid-19 potrebbero incidere in maniera più pronunciata se si tiene in considerazione che le giovani donne alla guida di un'azienda hanno una minore propensione all'innovazione rispetto agli uomini: il 56% delle prime ha introdotto innovazioni rispetto al 59% dei secondi.

Più bassi sono anche gli investimenti in nuove tecnologie digitali di Industria 4.0. con il 19% contro il 25%.

Di contro, le imprese di giovani donne sono mediamente più attente ai valori dell'**ambiente**, dell'**etica** e della **responsabilità sociale**.



Negli ultimi anni infatti molte donne autorevoli hanno conquistato ruoli manageriali, aprendo la strada a coraggiose politiche innovative, pensando e agendo in modo autonomo e prendendo decisioni basandosi sul proprio punto di vista. La cultura femminile nel management, capace di spingersi oltre le prassi consolidate, ha dato origine a scenari inediti e a interessanti novità. Alla luce di tutto questo e al fine di approfondire la visione, riportiamo l'esperienza di **Roberta Casetti**, amministratore delegato di [Evolution Events](#) e oggi titolare di [Adiura](#).

“Ho sempre sognato di divenire imprenditrice dalla tenera età di cinque anni e ho perseguito negli anni questo mio desiderio.

Durante questa lunga crisi pandemica ho iniziato a leggere e documentarmi in merito a possibili opportunità lavorative in quanto la mia agenzia di modelle ed hostess repentinamente si è trovata senza alcun incarico professionale.

Grazie alla preziosa amicizia instaurata nel corso del mio percorso nei Giovani di Confindustria, in particolare con Stefano Gismondi, ho aperto una sede del franchising Adiura Santerno, dedicato alla assistenza domiciliare.

In un contesto sociale in cui la popolazione vede un costante invecchiamento, a fronte di una carenza di servizi pubblici accessibili e con buoni standard qualitativi, l'assistenza sanitaria integrata, qualificata e trasparente è una necessità quanto mai essenziale e rappresenta un settore di grande sviluppo.

Questo incremento della popolazione anziana ha aperto nuove possibilità per le aziende di servizi alla persona.

Dunque, ho ritenuto valida l'idea di costituire un'azienda specializzata nel ricercare personale referenziato consentendo alle famiglie un percorso di selezione rivolto esclusivamente alle caratteristiche del proprio anziano.

Dagli anni Novanta l'assistenza privata a domicilio è stata fornita da donne immigrate. La limitata regolazione del mercato del lavoro ha portato alla nascita di percorsi imprenditoriali come il mio, che potrà portare tranquillità alle famiglie e beneficio al Paese. Nel caso delle lavoratrici domestiche fisse emergono importanti differenze tra lavoro regolare e sommerso in relazione all'applicazione dell'orario di lavoro massimo settimanale, all'uso dello straordinario, al rispetto delle pause giornaliere e settimanali e alle ferie, che con noi vengono garantite.



L' economia legata a questo settore assistenziale viene definita Silver Economy. Con il continuo aumento delle aspettative di vita è tale per cui si calcola che nel 2050 ogni nuovo nato sarà accolto da 4 bisnonni.

Adiura sostiene che la qualità della vita umana, in ogni momento della nostra esistenza, sia un bene

fondamentale da proteggere e cerchiamo di garantire agli anziani una vita serena e confortevole nonostante i problemi dell'età o la presenza di patologie più importanti.”