

Ecco le imprese a misura di donna

L'Itqf ha selezionato i 100 migliori datori di lavoro in Italia per le lavoratrici. I casi Intesa Sanpaolo, Ferrero, Enel Energia e Ikea

Marco Frojo

Dopo aver individuato i migliori 400 datori di lavoro in Italia, l'Istituto Tedesco Qualità e Finanza ha ulteriormente ristretto la propria indagine per selezionare quelle aziende che prestano particolare attenzione verso le loro dipendenti. "Italy's best 100 employers for women" è il risultato di questo lavoro, che ha l'obiettivo di fornire alle donne alla ricerca di lavoro una bussola per orientarsi. «La ricerca ha evidenziato non solo le sfide che persistono - sottolineano gli analisti di Itqf - ma anche le opportunità di miglioramento e i successi già raggiunti. L'identificazione di queste 100 aziende leader offre un modello di riferimento e ispirazione per altre imprese che aspirano a migliorare la loro equità di genere e a valorizzare il talento femminile nel contesto lavorativo italiano».

Lo scenario che emerge dallo studio di Itqf conferma quanto rilevato dall'Istat: l'occupazione femminile mostra miglioramenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ma ci sono ancora grandi margini di miglioramento. Il gap rispetto al resto d'Europa resta infatti ampio: in Italia il tasso di occupazione femminile risulta inferiore di 12,6 punti alla media Ue ed è il valore più basso tra i 27 paesi dell'Unione. «Pur avendo raggiunto il suo massimo livello - si legge nel più recente rapporto Cnel-Istat sul tema - il tasso di occupazione femminile è cresciuto in Italia meno rispetto alla

media Ue: sei punti dal 2008 al 2024 in confronto a 8,6 punti in Europa. Il gap di genere nel tasso di occupazione è quasi il doppio della media Ue: 17,4 punti contro 9,1 punti. Ad ampliare ulteriormente i divari con l'Ue si aggiungono le marcate disparità territoriali: mentre tutte le regioni del Nord e del Centro, tranne il Lazio, hanno raggiunto l'obiettivo previsto dalla Strategia di Lisbona 2010, pari al 60%, nessuna regione meridionale ha raggiunto il target europeo».

Le buone notizie arrivano dai progressi messi a segno, dal 2008 al 2024, dal tasso di occupazione delle donne che in questo arco di tempo ha mostrato un progresso di 6,4 punti percentuali. Una crescita dovuta soprattutto al segmento delle ultracinquantenni: mentre l'aumento per le over50 raggiunge i 20 punti, per le 25-34enni si ferma a 1,4 punti. Quanto al divario di genere, in questo caso si accentua a sfavore delle donne nelle classi di età più avanzate, attestandosi a 12,1 punti per i più giovani e a 22,9 punti nella fascia più adulta. Le differenze si accentuano ulteriormente nel Mezzogiorno, dove la distanza tra i tassi di occupazione femminile e maschile passa da 14,2 punti per classe 15-34 anni a quasi il triplo per le 50-64enni (33,1 punti in meno rispetto agli uomini).

In questo scenario spiccano i risultati conseguiti dalle 100 aziende inserite nella classifica di Itqf che coprono la maggior parte dei settori produttivi dell'economia italiana, a conferma di come l'attenzione verso le esigenze delle donne sia

qualcosa di diffuso e trasversale. Allo stesso modo si nota la presenza in classifica sia di aziende italiane che di multinazionali straniere presenti nel nostro Paese. L'indagine di Itqf è entrata nel dettaglio di alcune iniziative avviate da società che rappresentano l'eccellenza nell'offrire un ambiente di lavoro pensato per le esigenze delle donne. Fra queste spicca per esempio Intesa Sanpaolo, che ha sviluppato programmi di mentoring specificamente dedicati alle donne, finalizzati a promuovere competenze di leadership e a facilitare l'accesso a posizioni di responsabilità. A questo si affiancano iniziative di flessibilità lavorativa e sostegno alla genitorialità, strumenti considerati essenziali per favorire il bilanciamento tra vita privata e vita professionale. Itqf cita poi il caso di Ferrero, azienda da sempre attenta ai propri lavoratori e al territorio in cui opera: il produttore della Nutella ha introdotto misure di welfare aziendale che comprendono servizi dedicati all'infanzia e percorsi di formazione continua. Si tratta di azioni che consentono alle dipendenti di coniugare esigenze familiari e sviluppo professionale, riducendo ostacoli strutturali e favorendo una crescita equilibrata.

Anche Enel Energia ha posto l'accento sull'attenzione verso le proprie dipendenti come leva strategica. L'impresa promuove attivamente la presenza femminile nei settori tecnici e nei ruoli di management, tradizionalmente a prevalenza maschile. Tra le iniziative si distinguono quelle orientate a col-

mare il divario retributivo di genere, con l'obiettivo di garantire maggiore equità salariale e pari opportunità di carriera.

Fra le aziende straniere si è infine messa in evidenza Ikea, che da tempo adotta politiche volte alla parità di genere, tra cui orari di lavoro flessibili, supporto psicologico e percorsi formativi specifici per le donne. Tali misure della multinazionale svedese contribuiscono a creare un contesto lavorativo accogliente, rispettoso delle diversità e orientato a valorizzare le competenze individuali.

4000

LE INTERVISTE

Per selezionare i 100 migliori posti di lavoro in Italia per le donne, Itqf ha posto 18 domande a oltre 4mila intervistate

12,6

L'OCCUPAZIONE

Il tasso di occupazione femminile in Italia risulta inferiore di 12,6 punti alla media Ue ed è il più basso tra i 27 Paesi dell'Unione



INUMERI

LE AZIENDE "PROMOSSE": ECCO QUALI SUPERANO LA SOGLIA DI ITQF

ITALY'S BEST 100 EMPLOYERS FOR WOMEN



AZIENDA	AZIENDA
• AZA ENERGIA	• H&M
• ACCENTURE	• HILTON ITALIANA
• ACEA ENERGIA	• IBM
• ACEA ENERGIA SPA	• IKEA
• ACQUA&SAPONE	• ILIAD
• ADECCO ITALIA	• IMPRESA PIZZAROTTI & C
• AEROPORTI DI ROMA	• INTESA SANPAOLO
• AIA-AGRICOLA ITALIANA ALIMENTARE	• IPERAL SUPERMERCATI
• ALDI	• ITT ITALIA
• AMAZON	• IVECO
• MONDADORI	• JOHNSON & JOHNSON MEDICAL
• ARTSANA	• KASANOVA
• ASPIAG SERVICE	• KIKO
• ASSICURAZIONI GENERALI	• LA RINASCENTE
• AUTOSTRADA DEL BRENNERO	• LEROY MERLIN ITALIA
• AUTOSTRADE PER L'ITALIA	• LIDL
• BANCA D'ITALIA	• LUXOTTICA
• BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	• MANPOWER
• BANCA NAZIONALE DEL LAVORO	• MARCEGAGLIA CARBON STEEL
• BANCA POPOLARE DI SONDRIO	• MARIA CECILIA HOSPITAL
• BARILLA	• MICHELIN ITALIANA
• BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS	• MILANO RISTORAZIONE
• BOTTEGA VERDE	• MIROGLIO FASHION
• BPER BANCA	• MONDO CONVENIENZA
• CALZEDONIA	• NESTLÉ ITALIANA
• CAMEO	• NOVA COOP
• CAPGEMINI ITALIA	• NOVARTIS FARMA
• CERVED	• NUOVO PIGNONE
• COMPASS GROUP ITALIA	• POLICLINICO DI MONZA
• CONAD	• POSTE ITALIANE
• COOP LOMBARDIA	• PRADA
• DANIELI & C	• PRENATAL
• DANONE	• PROCTER & GAMBLE ITALIA
• DECATHLON ITALIA	• RANDSTAND
• DUFERCO TRAVI E PROFILATI	• REALE MUTUA
• EDILIZIACROBATICA	• SAFILO
• EDISON	• SAIPEM
• ELECTROLUX ITALIA	• SAMSUNG ELECTRONICS ITALIA
• ELIOR RISTORAZIONE	• SIEMENS
• EMAK	• STMICROELECTRONICS
• ENEL ENERGIA	• STROILI ORO
• ENGINEERING INGEGNERIA INFORMATICA	• TERRANOVA SOFTWARE
• ENI	• UNICOOP FIRENZE
• ERNST & YONG	• UNICOOP TIRRENO
• F.LLI DE CECCO	• UNICREDIT
• FASTWEB	• UNILEVER
• FERRARI	• UNIPOL
• FERRERO	• VERITAS
• GLAXOSMITHKLINE	• WIND TRE
• GRANAROLO	• YVES ROCHER ITALIA

La tabella raffigura in ordine alfabetico le 100 aziende che hanno superato la soglia stabilita nel sondaggio dell'ITQF

TRE BLOCCHI DI DOMANDE NEL SONDAGGIO DI ITQF

Il sondaggio dell'Istituto Tedesco Qualità e Finanza esplora tre aree principali. La prima riguarda la percezione generale dell'azienda da parte delle dipendenti, con attenzione al clima lavorativo, alla reputazione esterna, alla flessibilità degli orari, all'adeguatezza della retribuzione, al grado di coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni e alle possibilità di crescita professionale. Il secondo blocco di domande cerca di far luce sulla compatibilità tra lavoro e famiglia. I quesiti riguardano gli strumenti messi a disposizione per agevolare l'equilibrio tra vita privata e professionale, come orari flessibili, lavoro a distanza, part-time o job sharing. Sono inoltre considerate le strutture di supporto per i genitori, come asili aziendali, programmi di formazione pensati in orari adatti a chi ha figli, misure di reinserimento dopo periodi di assenza legati alla maternità o al congedo parentale, nonché agevolazioni economiche specifiche per le famiglie. Il terzo blocco analizza infine la parità di genere: Itqf ha per esempio cercato di capire se nell'azienda oggetto dell'analisi vi sia un bilanciamento tra uomini e donne nelle posizioni di responsabilità, se le opportunità di carriera siano effettivamente equivalenti e se la retribuzione sia uniforme a parità di ruolo.

A&F

Segui
Qualità & Mercati
anche su
qualitaemercati.com



LA CLASSIFICA

① L'occupazione femminile mostra miglioramenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo



FOCUS

CHI È L'ISTITUTO TEDESCO QUALITÀ E FINANZA

①
fe
m
si
q
cl

L'Istituto Tedesco e Qualità e Finanza fa capo al gruppo editoriale tedesco Burda, che da decenni coopera con centri di statistica e università per i suoi studi. L'istituto conduce indagini di mercato su qualità e convenienza di numerosissimi prodotti e servizi, dalle banche alle assicurazioni, dalla distribuzione alle utenze, dalla salute al tempo libero. Ogni anno mette sotto la lente migliaia di imprese con l'obiettivo di promuovere la trasparenza per i consumatori

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160267

IL SONDAGGIO

I criteri di Itqf per entrare in classifica

Domande su ambiente di lavoro, misure per famiglie e donne

Per selezionare i 100 migliori posti di lavoro per le donne, Itqf ha posto 18 domande a oltre 4mila intervistate. I temi trattati sono stati suddivisi in tre macro-categorie, la prima (sette domande) è di carattere generale sull'ambiente di lavoro presente in azienda, la seconda (sei domande) approfondisce le misure prese a favore della famiglie, mentre la terza (cinque domande) tratta specificatamente del lavoro femminile. Ad ognuna delle domande si potevano dare cinque diverse risposte per indicare quanto si fosse d'accordo con l'affermazione proposta (es. "C'è un ambiente di lavoro positivo?"). Le cinque possibilità erano: "si applica completamente" (a cui corrispondeva l'assegnazione di 100 punti), "si applica in parte" (66 punti), "si applica poco" (33 punti), "non si applica affatto" (0 punti), "nessuna risposta, non so" (non inserita nel punteggio). Il punteggio complessivo è stato così costruito: alle risposte "general" è stato assegnato un peso del 20%, a quelle sulla "famiglia" un altro 20% e a quelle specificatamente sulle politiche a favore delle donne il 60%.

«Per garantire la significatività dei risultati - precisano gli analisti di Itqf - alle intervistate non è stato consentito di partecipare al sondaggio più di una volta. Ogni partecipante ha potuto valutare un massimo di tre aziende». L'indagine è stata effettuata dal 22 al 30 maggio tramite un sondaggio online sul portale Dynata, una società statunitense specializzata

in ricerche di mercato. Nello svolgimento del sondaggio è stata prestata particolare attenzione alla qualità dei dati. Le recensioni sono state inviate da dipendenti o ex dipendenti delle società, che rappresentano l'86% delle recensioni. Il restante 14% delle recensioni proveniva da persone che potevano valutare le aziende in base alle esperienze dei loro amici o conoscenti più stretti. Questo approccio mira a ottenere informazioni da persone con esperienza diretta o affinità personale con le aziende valutate. Per entrare in classifica non era necessario avere solo un voto alto, ma anche aver ricevuto almeno otto diverse valutazioni. Itqf ha deciso di pubblicare i risultati in ordine alfabetico, senza quindi dare evidenza ai singoli risultati. Questa scelta è stata dettata dalla volontà di valorizzare gli sforzi fatti da tutte le aziende. - m.fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160267