



In alto: Paola Paladini (Edinext), Elena Padovani (Contec - Consulenza Tecnica e Servizi di Ingegneria), Giuliana Andreollo e Chiara Bottan (Concessioni Autostradali Venete).



nei luoghi di lavoro.

Dopo anni di lavoro sulle questioni di genere, Nespresso Italiana ha sentito la necessità di guardarsi dentro: chiedere alle persone se avessero visto o subito discriminazioni. I risultati hanno sorpreso persino il team. All'esterno, più del 70% delle persone aveva assistito almeno una volta a una discriminazione o microaggressione; il 62% dichiarava di averla subita. Ma

il dato più rivelatore era un altro: nell'80% dei casi, chi la vive non la riconosce subito come microaggressione, la percepisce come "una cosa che capita".

All'interno, la consapevolezza costruita negli anni era alta, ma nelle risposte aperte comparì-

In basso: Chiara Appollonio (Fibre Net), Manuela Cozzali (Sintagma), Anna Brizzi (Ideas).



va sempre un terreno fertile e silenzioso: quello delle battutine, lo spazio in cui le microaggressioni si insinuano mascherate da leggerezza. Per affrontare davvero il problema, Nespresso ha deciso di far vivere alle persone – non solo far loro ascoltare – la violenza sottile delle microaggressioni.

È nato così un social experiment: un finto concerto di storytelling, un attore e un'attrice pronti a mettere in scena, in una sola sessione, 28 microaggressioni e discriminazioni diverse. Interruzioni sistematiche, sminuimento professionale, mansplaining commenti sessisti e insinuazioni sulla vita privata hanno creato un crescendo emotivo che ha lasciato i partecipanti spiazzati. Molte testimonianze lo confermano: rabbia, frustrazione, senso d'impotenza. La percezione netta che ci fosse "qualcosa di sbagliato" e l'incapacità di reagire nell'immediato.

L'aspetto più complesso, racconta Liguoro, non era la mancanza di consapevolezza: «Mancava la capacità di tradurla in azione». È qui che nasce il workshop "Dire, fare, non essere a guardare", un percorso che allena ad affrontare situazioni reali, imparando a reagire secondo la propria identità, i propri tempi, la propria modalità. Una delle lezioni più importanti riguarda il ruolo di chi assiste: la terza figura, spesso la più libera di intervenire e trasformare una stanza da ostile a sicura con un gesto consapevole. Anche nelle boutique, dove ogni giorno si incontrano migliaia di clienti, la pressione cresce. Per questo, mol-

CITTÀ

RAGIONE SOCIALE

Longare	FCA PARTECIPAZIONI SpA
Elmas	FIBRE NET SpA
Paullo	GE.S.A.C. SpA
Treviso	GLOBALFER SpA
Vicenza	IBL BANCA
Avellino	ICCREA BANCA SpA
Venezia	IDEAS Srl Società Benefit
Rivoli	INC SpA
Matera	INFOCERT SpA
Fontanafredda	ISTITUTO NEUROLOGICO MEDITERRANEO NEUROMED
Zola Predosa	LA BCC RAVENNATE, FORLIVESE E IMOLESE Soc. Coop.

CITTÀ

Torino
Pavia di Udine
Napoli
Caserta
Roma
Milano
Torino
Roma
Pozzilli
Faenza

ti team hanno creato una parola d'ordine per chiedere aiuto quando si sentono in difficoltà. In quella di Firenze, la domanda è semplice: "Ha chiamato Carla?"

Tre parole per indicare tutto: se serve supporto, se la situazione è sotto controllo, se è il caso di intervenire immediatamente. Un codice, una rete di sicurezza, un modo per non essere mai soli. Simona Liguoro chiude il suo intervento con una consapevolezza netta: i luoghi di lavoro e di vita sono pieni di microaggressioni e discriminazioni. Non si possono eliminare dall'oggi al domani. Ma si può iniziare una trasformazione fatta di strumenti semplici, gesti di cura, alleanza.

LO SCETTORE DEL POTERE

Herconomy 2025 si è conclusa a Milano con una tavola rotonda tra le più rappresentative del programma, pensata per tirare le fila della giornata e rilanciare i temi emersi. Marina Marinetti, Condirettrice di Economy, ha aperto il panel con una nota ironica capace di catturare l'attenzione.

«Oggi parleremo di denaro in particolare. A proposito, mi servirebbero dei soldi». Così, il direttore di Economy, **Sergio Luciano**, ha sventolato una banconota: «Ho giusto qui in tasca, casualmente, 100 euro» ha detto porgendo a Marinetti la banconota... per poi ritrarla senza consentirle di prenderla. «Avete appena assistito a "Il denaro come scettro del potere"», ha

DA QUI AL 2030 NEGLI USA IL 67% DELLA RICCHEZZA FINANZIARIA SARA' IN MANO ALLE DONNE. IN EUROPA INVECE SARÀ IL 47%



Paolo Quassolo e
Elena Mascarello (Banca
d'Alba), Elena Ghezzi (Emmetti)

In basso: Cristina Gabella
(Inarcheck)



clarito a una platea interdetta la condirettrice di Economy, per introdurre il tema di rapporto tra donne, ricchezza e potere: «Conoscete la "legge del titolo quinto"? Esatto: chi ha i soldi ha vinto. L'unico goal degli Sdg's che metteremo a segno entro il 2030 sarà proprio il quinto, quello della parità di genere, ma solo perché è in atto il Great Wealth Transfer e la ricchezza dei boomer sta passando in mano alle donne. Stando alle analisi di McKinsey, da qui al 2030 negli Usa il 67% della ricchezza finanziaria sarà femminile, contro il 38% attuale, e in Europa lo sarà il 47%. E allora i rapporti di potere verranno ribaltati, vedrete».

Cosa faranno le donne con tutta questa ricchezza? Ecco: il problema è proprio questo. **Claudia Segre**, Presidente e Fondatrice della **Global Thinking Foundation**, ha infatti sottolineato che «L'Italia è in una arretratezza notevole dal punto di vista di competenze economiche e finanziarie e di competenze digitali, che sono quelle che poi ci aiutano a usufruire dei servizi finanziari». Segre ha ricordato come il divario pensionistico, il pay gap e la maggiore

longevità delle donne rendano ancora più urgente un percorso di consapevolezza economica. E ha riportato un dato storico fondamentale: fino al 1975 le donne italiane non potevano nemmeno aprire un conto o gestire autonomamente il patrimonio familiare. «Se dal 1872 gli uomini hanno potuto fare economicamente quello che volevano, e noi solo dal 1975, è chiaro che adesso qualche difficoltà a condividere il potere economico esiste. Ma questo passo in avanti lo possiamo fare solo insieme».

Alma Foti, Vicepresidente Vicaria di **Anasf**, ha posto al centro del suo intervento l'importanza della responsabilità personale e la necessità di alfabetizzazione economica. «Bisogna avere

OLTRE 50 MILIONI DI FATTURATO

RAGIONE SOCIALE	CITTÀ	RAGIONE SOCIALE	CITTÀ
MARSH Spa	Milano	ROMANA COSTRUZIONI Spa	Corridonia
META Spa	Como	SGSS Spa	Milano
MI.COS. SpA	Roma	STRADAIOLI COSTRUZIONI GEN Srl	Roma
NEXT GEOSOLUTIONS EUROPE SpA	Napoli	TECNO ELECTRIC Srl	Sabaudia
OMG Srl	Milano	THERAS LIFETECH Srl	Salsomaggiore Terme
R.C.M. COSTRUZIONI Srl	Sarno	TINEXTA INNOVATION HUB SpA	Correggio
RAI WAY SpA	Roma	TRIPEL DUE Srl	Pontassieve
RHEINMETALL ITALIA SpA	Roma	V.S.F.P. SpA	Venezia
RODA SpA	Pontevico	ZUCCHETTI SpA	Lodi



Da sinistra in alto: Alessandra Garzya (Dla Piper Italia), Maria Bellotto (Studio Quaranta), Melissa Costantino (Almaviva), Tatiana Zanini (Edil.Co), Chiara di Palma (Istituto Neurologico Mediterraneo Neuromed), Vincenzo Sanasi D'Arpo (Consap).

cura dei propri risparmi ma investire secondo un piano costruito sulla propria persona, sulle proprie esigenze e obiettivi».

Foti ha sottolineato come l'Italia sia al 36º posto su 39 Paesi Ocse per educazione finanziaria, un dato che definisce «inaccettabile». E ha ricordato il drammatico legame tra autonomia economica e violenza di genere: «Una donna su tre è vittima di violenza. Un uomo su tre esercita violenza economica. Quando hai consapevolezza, hai coscienza del tuo futuro e diventi più autonoma. Essere autonome significa essere libere di scegliere e più immuni dagli abusi».

Umberto Rasori, Ceo di **Zenith Global**, ha raccontato la sua esperienza personale e familiare: «Vivo con una moglie, cinque figlie e un cane femmina. Quando parti da una situazione del genere, la parità non è un tema». Con ironia ma anche concretezza, Rasori ha evidenziato una constatazione netta: «Il livello di conoscenza finanziaria nel mondo femminile, almeno nel campione che abbiamo analizzato, è molto basso. Lo vedo anche nelle mie figlie». E quando si parla di conti correnti, carte di credito, spese di coppia, i ragazzi e le ragazze non partono con le

stesse competenze. Ma il problema è sistematico: «Vedo una totale mancanza di educazione economica nelle scuole. È uno dei principali meccanismi che alimentano dipendenza e ricatto psicologico ed economico».

Da qui l'importanza di guidare le nuove generazioni all'indipendenza: «Il concetto che cerco di trasmettere alle mie figlie è la capacità di gestione autonoma del denaro. Tutto nasce dalla conoscenza di base: che cos'è un conto corrente, che cos'è un mutuo».

LE AZIENDE CERTIFICATE UNI/PDR 125 POSSONO USUFRUIRE DI SGRAVI CONTRIBUTIVI E PUNTEGGI PREMIANTI NELLE GARE D'APPALTO

LA PARITÀ VINCE

Alla settima edizione di Herconomy, l'amministratore delegato di **Rsm Italy, Giuseppe Caroccia**, ha posto l'accento su un tema che sta assumendo un peso crescente nelle strategie di crescita delle imprese italiane: la parità di genere come fattore misurabile di competitività. L'Herconomy Award nasce infatti per

riconoscere le imprese che, certificate secondo lo standard Uni/PdR 125, sono riuscite a trasformare l'inclusività in un asset strategico. L'analisi condotta da Rsm, sesta firma mondiale nella consulenza strategica, ha misurato in particolare la profitabilità delle realtà partecipanti, dimostrando come il rispetto di criteri Esg, e in particolare della dimensione sociale, sia pienamente compatibile con migliori risultati economici.

Caroccia ha sottolineato come la certificazione Uni/PdR 125 rappresenti un percorso rigoroso che investe l'intera organizzazione: dalla cultura aziendale alla governance, dalla crescita professionale femminile alla gestione delle risorse umane, fino all'equità retributiva e alle politiche di conciliazione vita-lavoro. Un percorso monitorato attraverso audit periodici e indicatori chiave di performance.

Il tema dell'inclusione emerge sempre più come variabile decisiva nella competizione globale. «Le imprese con una governance inclusiva hanno il 45% di probabilità in più di aumentare la loro quota di mercato», ha ricordato Caroccia. «Ambienti di lavoro più equilibrati generano infatti benefici tangibili: maggiore retention dei talenti, riduzione del turnover, miglioramento del clima aziendale, crescita della produttività e dell'innovazione. Elementi che, nel loro insieme, rendono la parità di genere un moltiplicatore di valore economico».

L'impatto positivo non riguarda solo i conti economici. Le aziende certificate Uni/PdR 125 possono usufruire di vantaggi misurabili, come sgravi contributivi fino a 50.000 euro annui, punteggi premianti nelle gare d'appalto e condizioni favorevoli nell'accesso ai finanziamenti pubblici. Ma, come evidenziato da Caroccia, il beneficio più rilevante è immateriale: un rafforzamento della reputazione aziendale, della fiducia degli stakeholder e della capacità di attrarre e trattenere talenti qualificati. E premiare la profitabilità in presenza di politiche indmissive significa riconoscere che l'inclusione non è soltanto un imperativo etico, ma un driver competitivo essenziale per il futuro del sistema produttivo italiano. «Il futuro si gioca sull'inclusione», ha concluso Caroccia.