

Leadership femminile: UNA LEVA PER LO SVILUPPO E LA CULTURA DEL CAMBIAMENTO

FRANCESCA RICCI

Ogni anno, il 25 novembre, la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne ci richiama alla necessità di un cambiamento culturale profondo. Parlare di violenza di genere, infatti, significa non soltanto denunciare un fenomeno sociale drammaticamente diffuso, ma riflettere anche su come le strutture di potere, visibili e invisibili, continuino a riprodurre disuguaglianze. In questo contesto, discutere di leadership femminile non è un tema marginale, ma una parte essenziale del discorso sulla libertà, sull'autonomia e sulla possibilità di esercitare potere in modo consapevole e inclusivo - ragioni che hanno portato anche il 'Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile' della Camera di commercio di Modena, nello scorso mese di ottobre, ad affrontare la tematica durante un seminario.

La leadership è innanzitutto la capacità di influenzare un contesto, di creare un clima, di orientare per-

sone e processi verso obiettivi condivisi. Non si tratta solo di dirigere, ma di ispirare, motivare e rendere possibile il cambiamento. Nelle riflessioni che hanno accompagnato i percorsi formativi più recenti, come quello della dott.ssa Simona Cuomo (SDA Bocconi School of Management) "Essere leader al femminile: non è solo una questione di numeri", emerge un punto cruciale: il potere non è una prerogativa gerarchica, ma la possibilità di agire efficacemente nel proprio ambiente, di incidere sugli altri e sulla realtà. Il termine "potere", dal latino *possum*, rimanda alla possibilità e alla responsabilità. Tuttavia, il modo in cui questa possibilità si manifesta dipende da due forme principali: il potere formale, legato al ruolo e all'autorità, e quello espressivo, che nasce dall'autorevolezza personale, dalla credibilità e dalla coerenza di chi guida.

Quando si parla di leadership femminile, spesso si



Seminario

LEADERSHIP E PARITÀ DI GENERE: UNA SFIDA CULTURALE

MERCOLEDÌ 15 OTTOBRE 2025, ORE 15.00-18.00
Sale modulari, Camera di Commercio di Modena (via Ganaceto, 134)

Saluti istituzionali
Giuseppe Molinari, Presidente CCIAA Modena
Alessandra Camporata, Assessora alle politiche di genere Comune di Modena

Introduce e coordina
Eugenia Bergamaschi, Presidente Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Modena

Ore 15.30
Essere leader al femminile, non è solo una questione di numeri
Simona Cuomo, Sda Bocconi School of Management

Ore 16.45 - Pausa

Ore 17.00
Esperienze a confronto:

Donne modenesi protagoniste o comprimarie della crescita economica?
Rosamaria Papaleo, Segretaria generale Cisl, in rappresentanza di Cgil e Uil

Il ruolo femminile nelle professioni: evoluzione, sfide e leadership
Roberta Sighinolfi, Consulente del Lavoro

Conclusioni
Eugenia Bergamaschi, Presidente Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Modena e *Alessandra Camporata*, Assessora alle politiche di genere Comune di Modena

ISCRIZIONI: www.mo.camcom.it

Per informazioni: Francesca Ferrari, Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile: francesca.ferrari@mo.camcom.it

Coordinamento e organizzazione: Vittorina Maestroni, Centro documentazione donna

tende a ridurla a una questione numerica, a quante donne arrivano in posizioni di vertice. Ma limitarsi a contare quante donne siedono ai tavoli decisionali significa non comprendere la complessità del fenomeno. La vera domanda non è solo quante, ma come. Come le donne esercitano il potere? Come vengono percepite? Quali barriere incontrano nel farlo? Perché ancora oggi, in molti contesti, la leadership è percepita come un attributo maschile e non neutro?

Nonostante i progressi legislativi e sociali, i numeri raccontano che la parità è ancora lontana. L'Italia, secondo i dati più recenti del Global Gender Gap Report, si colloca all'87esimo posto su 146 paesi, in peggioramento rispetto al 63esimo del 2021. Le statistiche mostrano che la rappresentanza femminile nei ruoli apicali resta minoritaria, e le differenze salariali e di opportunità continuano a pesare.

Tuttavia, le esperienze aziendali e territoriali più virtuose dimostrano che dove le donne partecipano ai processi decisionali, le organizzazioni diventano più resilienti, inclusive e competitive. Le imprese che investono nella diversità di genere migliorano produttività, innovazione e benessere interno: una leadership più collaborativa favorisce ambienti di lavoro capaci di trattenere talenti e stimolare crescita sostenibile.

La Regione Emilia-Romagna ha fatto di questi principi una politica concreta, finanziando nel 2025 con un milione di euro - attraverso il bando gestito da Unioncamere Emilia Romagna - interventi per la certificazione di parità di genere. Le risorse, che coprono fino all'80% delle spese di consulenza, hanno permesso a molte imprese di intraprendere

percorsi di revisione organizzativa e di equità retributiva. Investire sulla qualità del lavoro femminile e sulla conciliazione vita-lavoro significa rafforzare la competitività dei territori e la coesione sociale, come hanno sottolineato il vicepresidente di Regione Vincenzo Colla e l'assessora Gessica Allegni,

I dati economici locali confermano questa direzione. Secondo le elaborazioni del Centro Studi della Camera di commercio di Modena, al terzo trimestre 2025 le imprese femminili sono 13.669, pari al 21,6% del totale provinciale: un dato stabile, ma superiore alla media regionale. Le donne si distinguono in particolare nei servizi alle imprese, nell'alloggio e nella ristorazione, settori in cui la capacità di innovare modelli organizzativi e di relazione si traduce in valore economico.

La leadership femminile, dunque, non è un tema di nicchia, ma un motore di sviluppo. Non è nemmeno "la leadership delle donne", ma una forma diversa di esercitare il potere, capace di integrare aspetti relazionali, inclusivi e sostenibili e riguarda la possibilità di ripensare il modo in cui le aziende e i territori generano valore: attraverso la partecipazione, la fiducia e la responsabilità condivisa. In questo senso, promuovere la presenza femminile nei luoghi decisionali significa rafforzare non solo l'equità, ma la competitività del sistema economico. Il cambiamento culturale non si misura soltanto con le leggi o con le quote, ma con la capacità di riconoscere che la leadership, quando è davvero inclusiva, diventa una forma concreta di libertà e di crescita collettiva.

