La leadership femminile in azienda fattore decisivo per la competitività

Lead Her Way 2026

Ultima tappa dell'iniziativa promossa da Range Rover insieme a Il Sole 24 Ore

Donne al 46% nelle posizioni di ingresso, ma solo il 23% compare nella C-suite

Silvia Marzialetti

Leadership femminile motore del cambiamento e volàno di crescita per le imprese. È il concetto chiave attorno al quale si è sviluppata la quarta e ultima tappa di Lead Her Way 2026, l'iniziativa promossa da Range Rover in collaborazione con Il Sole 24 Ore, aperta a Roma dal direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini.

Che le donne creino valore è un dato ormai acquisito - riflette nel suo keynote Rosy Cosco, business coach ICF - ma quanto possono decidere come crearlo?

Nel Global Gender Gap Report 2026, il World Economic Forum cita il fenomeno drop to the top: le donne coprono il 46% nelle posizioni di ingresso, ma soltanto il 23% compare nella C-suite. In altre parole, la loro rappresentanza si dimezza nel passaggio verso il vertice. «Dove si interrompe il percorso del talento femminile?», si chiede allora Antonio Ragusa, all'interno del panel cui partecipano anche Antonella Polimeni, prima rettrice dell'ateneo romano La Sapienza e Marika Rotondi, consigliere della Regione Lazio.

Il preside e fondatore della Rome Business School chiama in causa gli "educatori" e li pone di fronte a una incontrovertibile responsabilità: «Non basta formare persone preparate, dobbiamo creare le condizioni perché diventino leader».

«Occorre intervenire sulle possibilità concrete di ottenere sostegno finanziario», ammonisce Antonella Zullo, ad Zest Innovation, ricordando che «in Italia solo il 13,6% delle start-up è femminile».

Laura De Dilectis, psico-terapeuta, ne rappresenta una. Oggi è ceo di Viola, che è riuscita a trasformare una missione sociale e di tutela della sicurezza femminile in una start-up innovativa e strutturata.

«Spesso le donne sono frenate dal fare impresa, si sentono sole», commenta Carmela Lerede, ceo di Youcomehere e che attraverso la community di Lady property aiuta e incoraggia le donne che desiderano avviare un'attività imprenditoriale nel settore del property management.

Il gap persiste nelle discipline Stem ed è destinato ad allargarsi nella AI. «Il punto è chiedersi quante potenziali leader perdiamo prima ancora che abbiano l'opportunità di dimostrare cosa saprebbero costruire», commenta Silvia Di Angelantonio, ricercatrice affiliata presso l'Istituto italiano di tecnologia.

«È un problema sistemico, che nel mio ambito, quello dell'hacking è particolarmente evidente», dice Giulia Martino, Technical manager TeamItaly, Cybersecurity National Lab.



Il confronto. Da sinistra, Silvia Marzialetti (giornalista Radiocor), Giulia De Grazia, Christelle Boyom, Silvia Di Angelantonio e Alberta Trombetta

Daniela Reggiani, Acc (Associated certified coach) Icf (International coaching federation) accende un faro su retaggi ancestrali, bias inconsci e sulla resistenza a ripensare un modello di leadership considerato per decenni l'unico possibile. «Il cambiamento passa dunque dalla riscrittura del paradigma e dei nuovi modelli organizzativi», sostiene Francesca Moriani, ceo di Var Group, autrice di "Braveship" e "Riscrivere il potere".

In un contesto ancora così in bilico tra rainbow washing e backlash le chiacchere stanno a zero e i risultati si misurano nelle assunzioni, nelle composizioni dei board, nelle policy sui congedi, negli annunci di lavoro. Perché – come scrive Cathy la Torre nella prefazione al libro di Linda Serra "Allenare all'inclusione" - la parola "inclusione" rischia di essere svuotata da due forze opposte, ma altrettanto pericolose. Da un lato, chi la usa come una manovra di facciata; dall'altro, chi la attacca frontalmente, etichettandola come ideologia, woke, deriva.

«L'inclusione ha senso solo se genera un confronto reale che deve avvenire sui tavoli decisionali», taglia corto Giulia De Grazia, titolare Aedes Chimica & Ambiente e vicario dei Giovani Imprenditori di Unindustria, nel panel cui partecipano anche Christelle Boyom, Career coach, Manager Plastics Industry e Alberta Trombetta, ceo di JustSolve. «Senza accesso al potere strategico, alla governance, il contributo femminile viene sistematicamente depotenziato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Farmaci, Pfizer Catania: tre gruppi internazionali interessati al sito

Nuovi Incontri per il Futuro
Milano
05 novembre 2026
Andrea Ceccherini
Christine Lagarde
Osservatorio

eXtrapola Srl e P-Review Srl operano come IMMRS con licenze autorizzate dagli Editori ai sensi della normativa vigente sul Diritto d'Autore. I contenuti sono riservati ai soli fruitori autorizzati del servizio; ogni ulteriore utilizzo o diffusione non consentita è vietata.

I riassunti e le sintesi ai-gen sono elaborazioni informative aggregate, derivate da più articoli riferiti al medesimo argomento, e non sostituiscono né riproducono i singoli contenuti originali. Gli articoli originali restano il riferimento primario per completezza, contesto e attribuzione editoriale.

La leadership femminile in azienda fattore decisivo per la competitività

Ultima tappa dell'iniziativa promossa da Range Rover insieme al Sole 24 Ore Donne al 46% nelle posizioni di ingresso, ma solo il 23% compare nella C-suite

Silvia Marzialetti

Leadership femminile motore del cambiamento e volàno di crescita per le imprese.

È il concetto chiave attorno al quale si è sviluppata la quarta e ultima tappa di Lead Her Way 2026, l'iniziativa promossa da Range Rover in collaborazione con Il Sole 24 Ore, aperta a Roma dal direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini.

Che le donne creino valore è un dato ormai acquisito - riflette nel suo keynote Rosy Cosco, business coach ICF - ma quanto possono decidere come crearlo?

Nel Global Gender Gap Report 2026, il World Economic Forum cita il fenomeno drop to the top: le donne coprono il 46% nelle posizioni di ingresso, ma soltanto il 23% compare nella C-suite.

In altre parole, la loro rappresentanza si dimezza nel passaggio verso il vertice.

«Dove si interrompe il percorso del talento femminile?

», si chiede allora Antonio Ragusa, all'interno del panel cui partecipano anche Antonella Polimeni, prima rettrice dell'ateneo romano La Sapienza e Marika Rotondi, consigliere della Regione Lazio.

Il preside e fondatore della Rome Business School chiama in causa gli "educatori" e li pone di fronte a una incontrovertibile responsabilità: «Non basta formare persone preparate, dobbiamo creare le condizioni perché diventino leader».

«Occorre intervenire sulle possibilità concrete di ottenere sostegno finanziario», ammonisce Antonella Zullo, ad Zest Innovation, ricordando che «in Italia solo il 13,6% delle start-up è femminile».

Laura De Dilectis, psico-terapeuta, ne rappresenta una.

Oggi è ceo di Viola, che è riuscita a trasformare una missione sociale e di tutela della sicurezza femminile in una start-up innovativa e strutturata.

«Spesso le donne sono frenate dal fare impresa, si sentono sole», commenta Carmela Lerede, ceo di Youcomehere e che attraverso la community di Lady property aiuta e incoraggia le donne che desiderano avviare un'attività imprenditoriale nel settore del property management.

Il gap persiste nelle discipline Stem ed è destinato ad allargarsi nella Ai.

«Il punto è chiedersi quante potenziali leader perdiamo prima ancora che abbiano l'opportunità di dimostrare cosa saprebbero costruire», commenta Silvia Di Angelantonio, ricercatrice affiliata presso l'Istituto italiano di tecnologia.

«È un problema sistemico, che nel mio ambito, quello dell'hacking è particolarmente evidente», dice Giulia Martino, Technical manager TeamItaly, Cybersecurity National Lab.

Daniela Reggiani, Acc (Associated certified coach) Icf (International coaching federation) accende un faro su retaggi ancestrali, biàs inconsci e sulla resistenza a ripensare un modello di leadership considerato per decenni l'unico possibile.

«Il cambiamento passa dunque dalla riscrittura del paradigma e dei nuovi modelli organizzativi», sostiene Francesca Moriani, ceo di Var Group, autrice di "Braveship" e "Riscrivere il potere".

In un contesto ancora così in bilico tra rainbow washing e backlash le chiacchere stanno a zero e i risultati si misurano nelle assunzioni, nelle composizioni dei board, nelle policy sui congedi, negli annunci di lavoro.

Perché - come scrive Cathy la Torre nella prefazione al libro di Linda Serra "Allenare all'inclusione" - la parola "inclusione" rischia di essere svuotata da due forze opposte, ma altrettanto pericolose.

Da un lato, chi la usa come una manovra di facciata; dall'altro, chi la attacca frontalmente, etichettandola come ideologia, woke, deriva.

«L'inclusione ha senso solo se genera un confronto reale che deve avvenire sui tavoli decisionali», taglia corto Giulia De Grazia, titolare Aedes Chimica & Ambiente e vicario dei Giovani Imprenditori di Unindustria, nel panel cui partecipano anche Christelle Boyom, Career coach, Manager Plastics Industry e Alberta Trombetta, ceo di JustSolve.

«Senza accesso al potere strategico, alla governance, il contributo femminile viene sistematicamente depotenziato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA.

eXtrapola Srl e P-Review Srl operano come IMMRS con licenze autorizzate dagli Editori ai sensi della normativa vigente sul Diritto d'Autore. I contenuti sono riservati ai soli fruitori autorizzati del servizio; ogni ulteriore utilizzo o diffusione non consentita è vietata.

I riassunti e le sintesi ai-gen sono elaborazioni informative aggregate, derivate da più articoli riferiti al medesimo argomento, e non sostituiscono nè riproducono i singoli contenuti originali. Gli articoli originali restano il riferimento primario per completezza, contesto e attribuzione editoriale.