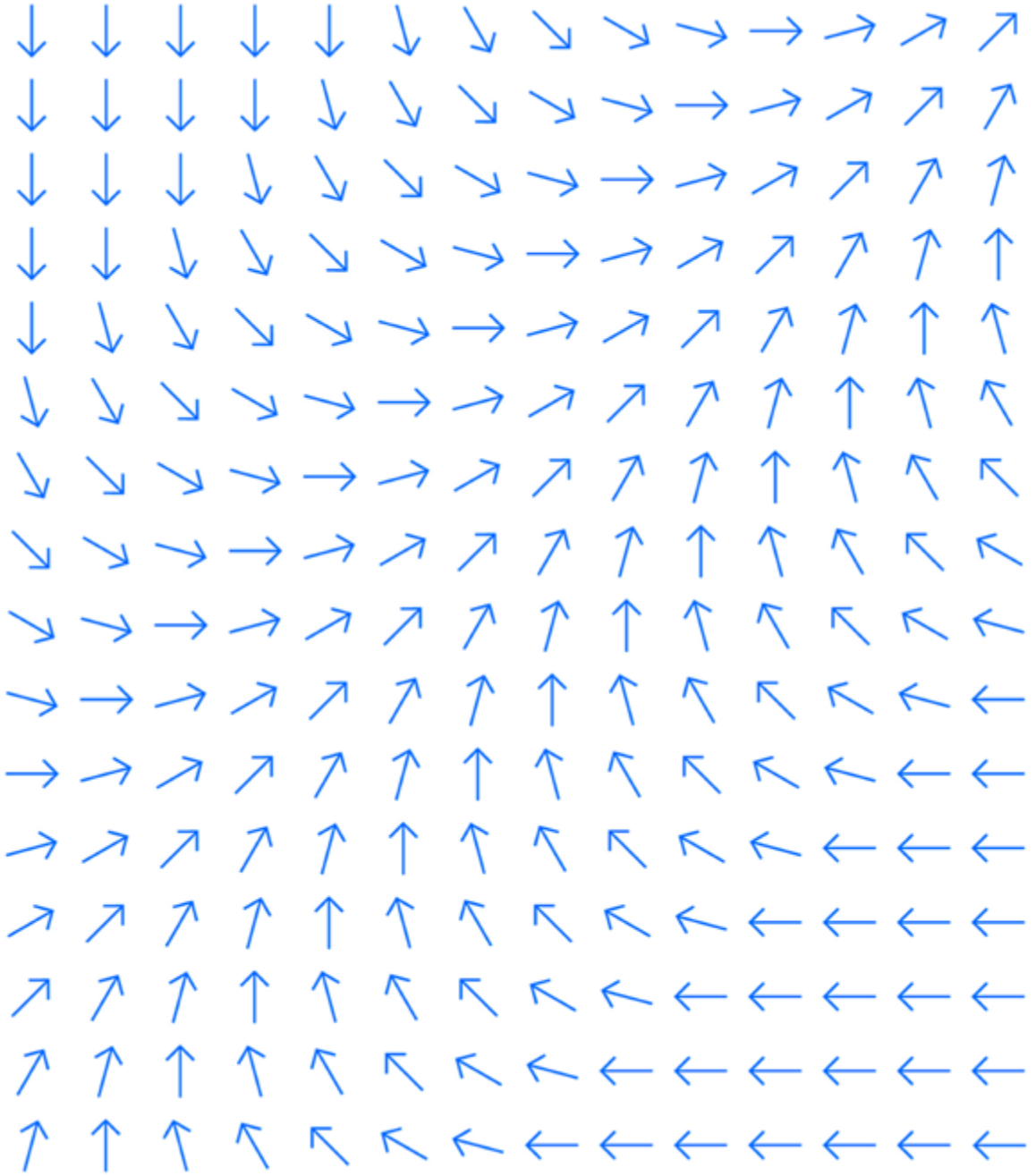
Alessandra Santacroce

Programma per candidatura
Presidenza 2025-2028

valoreD

Proposta di IBM alle aziende associate



/01

L’impegno di IBM

/02

Alessandra Santacroce:
mi presento

/03

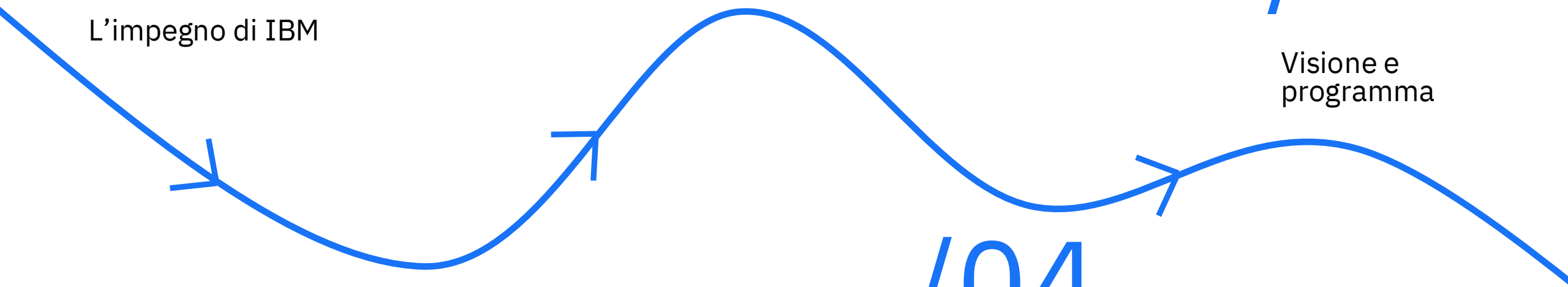
Contesto

/04

Sfide

/05

Visione e
programma



IBM: l’impegno per l’equità e inclusione

In IBM, le donne contribuiscono al progresso delle tecnologie informatiche quasi dalla nascita dell’azienda.

1934

IBM stabilisce l’equal pay

1943

Ruth Leach è promossa Vice Presidente. E’ il primo caso negli Usa

1954

in anticipo di 11 anni sul Civil Rights Act, attua l’equal opportunity policy

1989

Fran Allen viene nominata Technical Fellow

2012

Ginni Rometty viene nominata prima donna CEO in IBM

IBM: l'innovazione responsabile e un approccio etico alle tecnologie

In Italia dal 1927, ha contribuito al percorso di trasformazione del Paese ed è impegnata a promuovere l'innovazione responsabile ed un approccio etico alle tecnologie, con un costante impegno nella formazione.

INIZIATIVE INTERNE

WIT, Women in Technology, per l'inserimento e la crescita professionale delle donne in carriere a orientamento tecnologico.

Women Leadership Council Italia: per una crescente partecipazione delle donne al successo della compagnia.

INIZIATIVE ESTERNE

SKILLBUILD: corsi gratuiti con certificazioni su competenze come cybersecurity, Intelligenza artificiale, Cloud, Design thinking.

IBM SkillsBuild for Girls – conosciuto come Progetto NERD (Non é Roba per Donne): orientamento delle ragazze nelle discipline tecnico informatiche, svolto insieme a 28 Università italiane.

CYBER Academy di Roma: un luogo aperto a aziende, PA, università e organizzazione per creare le competenze digitali per un Paese più sicuro.

Committment: formare 2 milioni di persone a livello globale su AI con attenzione comunità svantaggiate.

IBM e Valore D: una partnership rilevante

IBM ASSOCIATA DAL 2017

PARTECIPAZIONE ATTIVA ALLE ATTIVITÀ DELL'ASSOCIAZIONE:

- Due mandati in consiglio Direttivo (Mascaro, Scelza)
- Presidenza del Tavolo di Lavoro PNRR e Empowerment Femminile
- Condivisione Best Practices

PNRR: Parità per una Nuova Ripresa Responsabile, Roma, 13 Giugno 2023
Min. Roccella e Stefano Rebattoni AD IBM ITALIA

IL MIO LAVORO IN IBM

- Government and Regulatory Affairs Director
- Membro del Leadership Team di IBM Italia
- Presidente Fondazione IBM
- Executive Sponsor per la Cultural Diversity

IL MIO IMPEGNO ISTITUZIONALE

- Vice Presidente Unindustria Lazio con delega alle Multinazionali
- Esperto designato dal Mimit presso la Global Partnership for AI dell'OCSE
- Rappresentante in Gruppi di Lavoro ANITEC - Assinform (Confindustria)
- Rappresentante IBM PA Committee American Chamber of Commerce

UN PERCORSO CHE CONIUGA PUBBLICO E PRIVATO PER FAVORIRE LA RECIPROCA COMPRENSIONE

- Laurea in Scienze Politiche con indirizzo politico-economico
- Master ISTAO per la Gestione dell'Economia e l'Azienda
- CNEL: Esperto, Dipartimento per le Politiche Economiche e Istituzionali
- Pfizer, Public Affairs Associate Director

La mia storia

Alessandra Santacroce

Perché mi candido

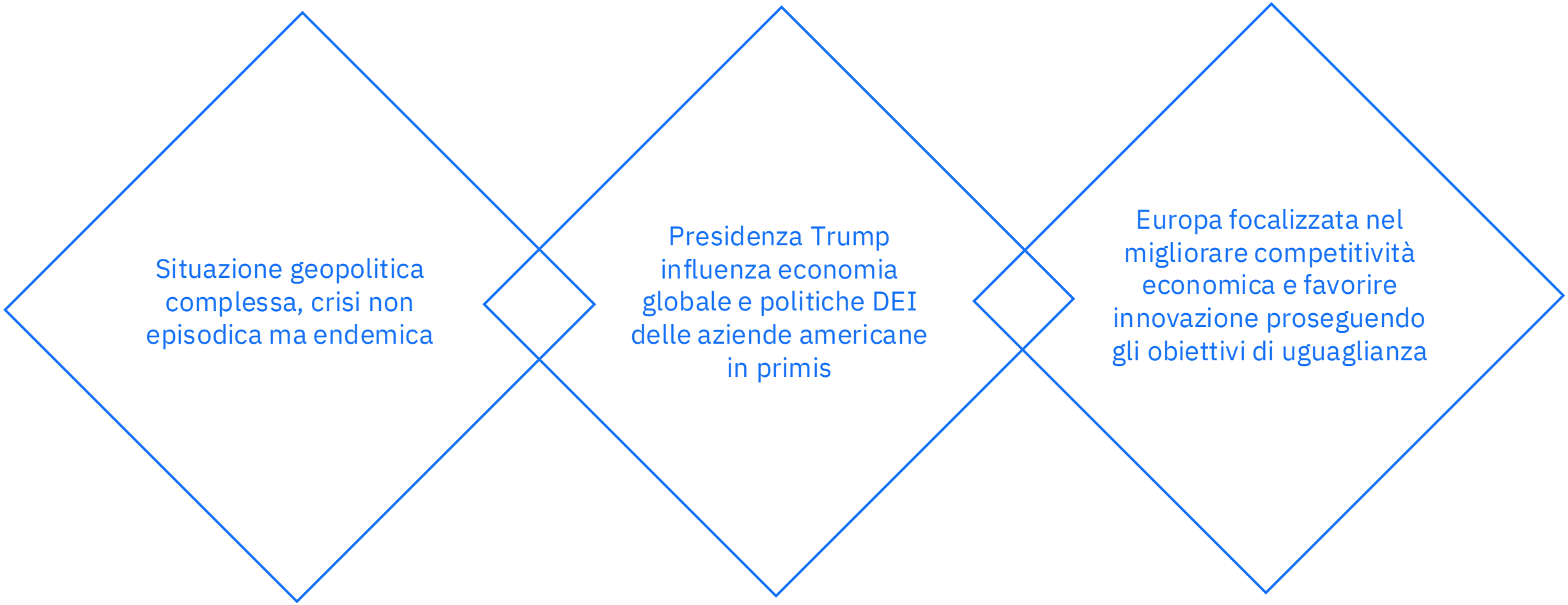
La storia di IBM che da sempre vede nella DIVERSITÀ DI PROSPETTIVE una risorsa imprescindibile per CREARE INNOVAZIONE.

Due mandati in Valore D mi hanno dato la possibilità di apprezzare la professionalità di questa associazione di imprese, il mio BACKGROUND professionale, sviluppatosi TRA PUBBLICO E PRIVATO, mi porta al DIALOGO, alla costruzione di PONTI per collaborare.

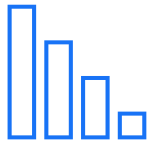
Non ultimo, per ampliare l'impatto di Valore D sui territori partendo dalla Capitale.

Contesto

Lo scenario internazionale è sfidante



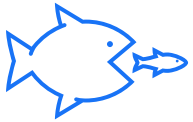
La fotografia in EU lo conferma:



Declino della forza lavoro e carenza di competenze essenziali

Transizioni digitale e verde che cambiano la domanda di lavoro

Ritardi nell'innovazione e difficoltà nell'attrarre talenti di alto livello



La competitività europea dipende dall'adeguamento delle competenze e da politiche industriali coordinate

Il rapporto **Draghi**: come essere **competitivi** in **EU**

Rispetto all’EU la situazione italiana è più complessa

DEMOGRAFIA

Decrescita e invecchiamento popolazione:

- Popolazione scende da 58,6 milioni nel 2030 a 54,8 milioni nel 2050
- Invecchiamento della popolazione ha impatto negativo sulla forza lavoro disponibile e sulle finanze pubbliche
- Tasso di fecondità tra le più basse in EU con indice 1,21 (INPS 2024)

OCCUPAZIONE

- Difficoltà a reperire manodopera (riferimento: OECD, Prospettive dell’occupazione 2024)
- Italia è indietro rispetto a molti altri Paesi OCSE in termini di occupazione femminile e giovanile
- L'Italia è il Paese che ha registrato il maggior calo dei salari reali tra le maggiori economie dell'OCSE
- NEET: minuscola percentuale elevata di persone non produttive

GENDER GAP

Italia all’ultimo posto dell’EIGE Index a causa delle disuguaglianze di genere in ambito lavorativo

53.5%
in ITALIA

65.7%
in EUROPA

60% (1)

In Italia più di un **laureato** su due è donna

Con un voto medio di laurea di 104.8 (102.9 quello maschile)

L'età media di laurea per le donne è 25.6 ANNI (25.9 età media maschile)

Nel 2023 tra le donne laureate, il 19,2% si laurea in una disciplina STEM (per gli uomini il numero sale al 40,7%)

15,4% (2)

in Italia in **Gender Pay Gap** tra donne e uomini nel privato

16% (4)

delle donne che lavoravano, dopo la **nascita di un figlio**, escono dal mondo del lavoro

70% (3)

In Italia grava sulle donne il 70% del totale delle ore **di lavoro non retribuito** di assistenza e cura

Per le donne è ancora un percorso a ostacoli

(1) Almalaurea 2024 su dati 2023;
(2) Eurostat, Gender Pay Gap (undjusted) per il settore privato, dati 2022

(3) OECD, Time spent in paid and unpaid work, by sex 2022).
(4) Inapp, Rapporto Plus, anno 2024;ì

Sfide

IBM

Molteplici sono le sfide per le aziende

1. **COMPETITIVITÀ E INNOVAZIONE**
Maggiore agilità e capacità di adattamento alle sfide del mercato.

2. **ATTRAZIONE E RETENTION DEI TALENTI**
Maggiore capacità di attrarre i migliori talenti e ridurre il turnover, con conseguenti risparmi sui costi di recruiting e formazione.

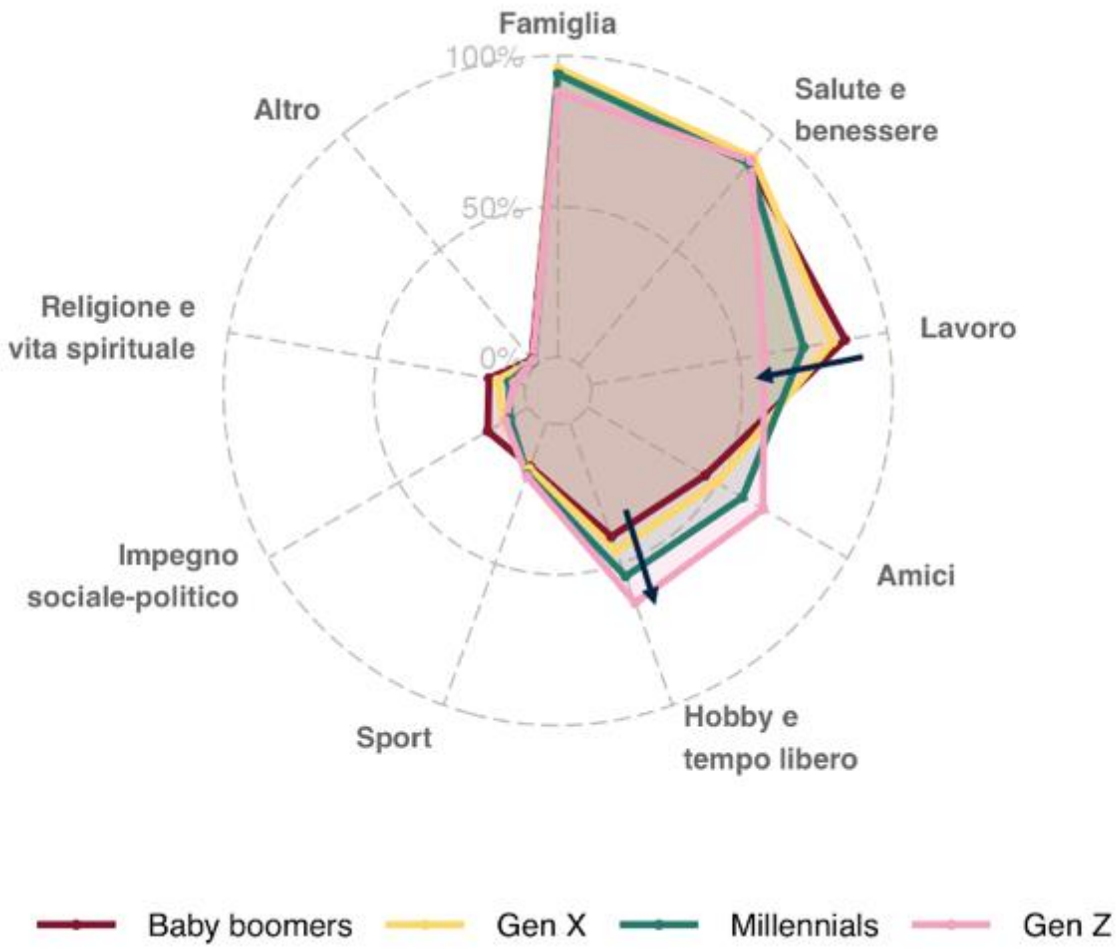
3. **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
Incremento delle performance aziendali, maggiore produttività e vantaggio competitivo.

4. **FIDUCIA E REPUTAZIONE**
Miglioramento della reputazione aziendale, maggiore lealtà dei dipendenti e dei clienti.

5. **ADESIONE ALLE NORMATIVE E RESPONSABILITÀ SOCIALE**
Conformità alle normative, riduzione dei rischi legali e aumento della trasparenza nelle pratiche aziendali.

6. **MIGLIORAMENTO DELL'ENGAGEMENT DEI DIPENDENTI**
Aumento della soddisfazione lavorativa e dell’engagement, con effetti positivi sulla produttività.

Generazioni diverse, valori differenti



Si delinea un CAMBIAMENTO CULTURALE che distingue quali sono i valori prioritari tra le diverse generazioni

BABY BOOMER
GENERAZIONE X
MILLENNIAL

Famiglia
Salute e benessere
Lavoro

GENERAZIONE Z

Famiglia
Salute e benessere
Amici

L’intelligenza artificiale (AI)

1,5%

AI Aumenta produttività a livello globale 1.5% anno (1)

50%

Lo skill mismatch in ambito di AI impatta il 50% dei lavoratori (2)

Da qui al 2030 saranno circa 35 milioni di lavoratori che necessitano di riqualificazione (1)

22%

dei professionisti, a livello globale, nell’ambito AI sono donne

Mancanza di competenze AI diffuse in tutta la popolazione (gender, generazioni) rischio di esclusione

Freno al potenziale di produttività e crescita

Perpetuazione di stereotipi in termini di cultura e occupazione

(1) Studio Ambrosetti IBM

L’inclusione non può prescindere dall’intelligenza artificiale

Necessità di sbloccare il potenziale delle nuove tecnologie per la crescita sostenibile:

Favorendo una maggiore **presenza femminile nell’AI**

Abilitando diversi punti di vista per lo sviluppo di modelli di AI **scevri da pregiudizi**

Supportando l’inclusione di imprese di diverse dimensioni nella catena del valore

Creando **consapevolezza** e **sinergie** tra le **diverse generazioni**

LE AZIENDE SONO UN POTENTE ACCELERATORE DEL CAMBIAMENTO

ABBIAMO UNA RESPONSABILITÀ, INSIEME POSSIAMO AVERE UN IMPATTO

Visione e programma

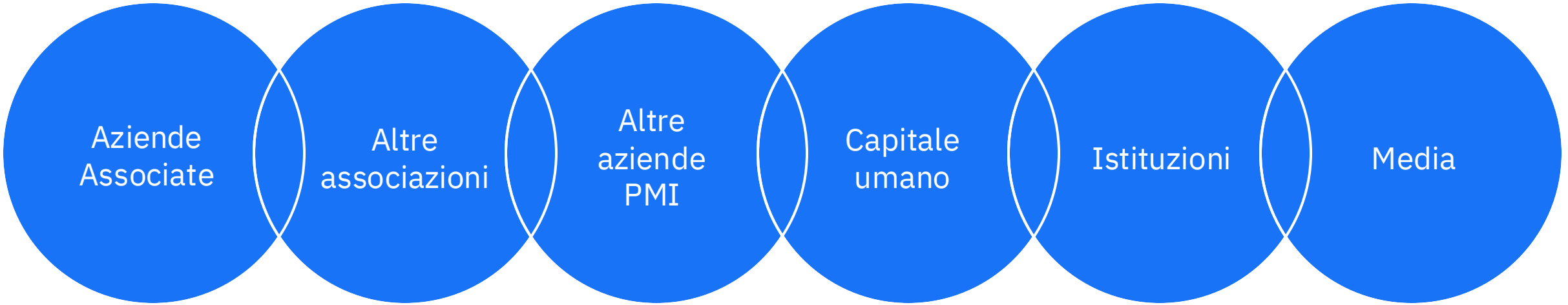
La mia visione

Sono convinta che nei grandi momenti di trasformazione sia necessario che pubblico e privato lavorino insieme, trovando traiettorie di crescita comuni, sviluppando sinergie, nell’interesse del Paese.

Come Valore D associazione impegnata sui temi dell’empowerment femminile e dell’inclusione possiamo promuovere il valore sociale ed economico della DEI collegata al processo produttivo per creare progresso per il Paese.

Insieme su priorità comuni per generare impatto

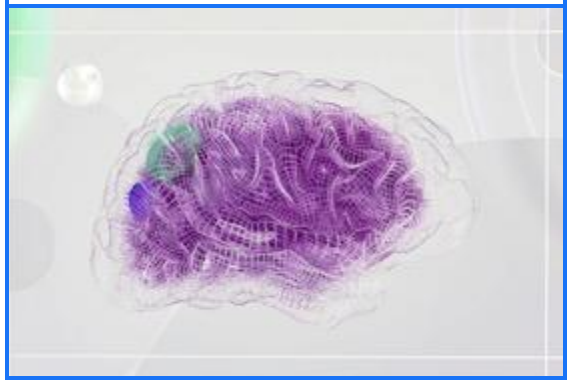
L'ecosistema di Valore D



I pilastri del programma

Valore D e il suo network di aziende devono saper costruire e rafforzare PONTI

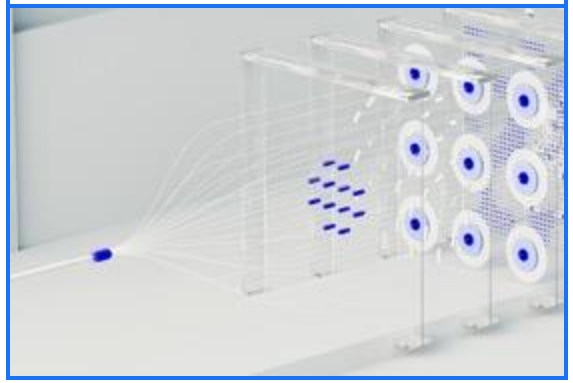
VERSO IL FUTURO



TRA TERRITORI E IMPRESE DI VARIE DIMENSIONI

TRA LE GENERAZIONI E LE CULTURE

TRA PRIVATO E PUBBLICO



ALLEANZE STRATEGICHE ABILITANTI

I pilastri del programma: le azioni

Valore D e il suo network di aziende devono saper costruire e rafforzare PONTI

VERSO IL FUTURO

AI e TECNOLOGIA
Formazione mirata per essere preparati a gestire complessità e cambiamento

TRA TERRITORI E IMPRESE DI VARIE DIMENSIONI

FILIERE INCLUSIVE E SOSTENIBILI
Per trasferire conoscenze e strumenti

TRA LE GENERAZIONI E LE CULTURE

SINERGIE INTERGENERAZIONALI
Per contribuire alla sostenibilità delle imprese e del Paese

TRA PRIVATO E PUBBLICO

ACCREDITAMENTO VALORE D
Per consolidarla come interlocutore di riferimento ad ampio spettro sulle politiche per la crescita

Governance inclusiva e approccio operativo

IL MIO CONSIGLIO DIRETTIVO:

- Diversità per competenze, genere e età
- Rappresentanza territoriale e settoriale
- Impegno diretto sulle priorità strategiche
- Spirito collaborativo e associativo
- Passione

CONSIGLIO DIRETTIVO

Elaborazione della strategia e coordinamento delle attività

TAVOLI PROGETTUALI

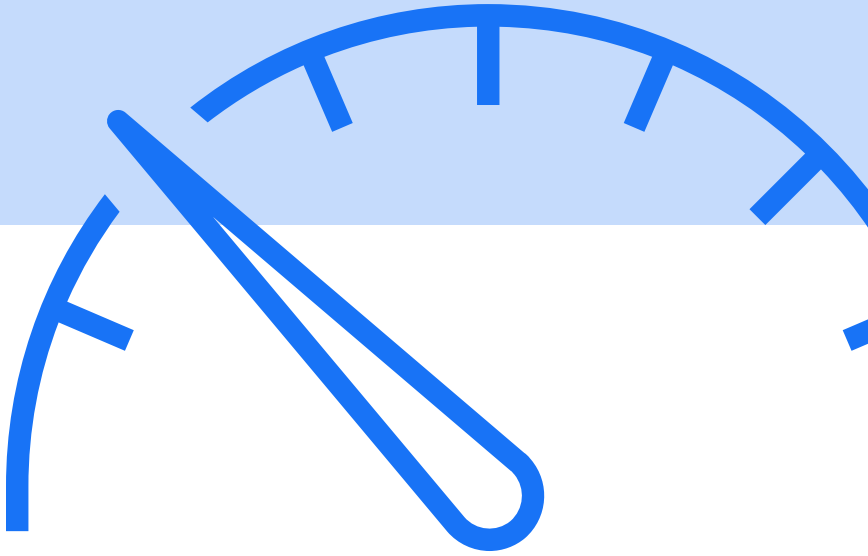
Gruppi di lavoro che si occupano di progetti legati a capitoli del programma
aperti anche alle aziende associate che possono dare un contributo.

CEO COMMUNITY

CEO delle aziende associate che fanno rete e rappresentano potenti agenti di cambiamento nelle organizzazioni e nella società.

AMBASSADORS

Opinion leader che si spendono pubblicamente per aumentare l’impatto e la rilevanza delle tematiche E S G.



L’imperativo strategico: accelerare e amplificare

Grazie

Alessandra Santacroce