

Next | Forbes ITALIA

Leaders

14 Gennaio 2025

N°002



Work-Life Balance: il segreto per aziende
più produttive e dipendenti felici

Lavoro e vita privata: non equilibrio,
ma integrazione per vivere meglio

SOMMARIO

ACADEMY VOICE

05 WORK-LIFE BALANCE

06 DALL'EQUILIBRIO ALLA SINERGIA

08 LA CHIAVE PER IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

09 LA NUOVA FRONTIERA DEL CONFLITTO GENERAZIONALE

FUTURE OF WORK

11 SOCIAL RECRUITER

12 CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI PER VALORIZZARE I TALENTI

CORPORATE TO CAMPUS

14 BUILD YOUR FUTURE

15 FORBES STARTUP

- 03 EDITORIALE
- 04 CANDIDATURA UNDER 30
- 10 I PODCAST DI FORBES ITALIA
- 16 I SONDAGGI DI FORBES
- 17 UNDER 30 - DONNEXSTRADA

ISCRIVITI QUI PER RICEVERE
LA NEWSLETTER



CLICCA O SCANSIONA IL
QR CODE NELLE VARIE
PAGINE PER LEGGERE
L'ARTICOLO COMPLETO



Coordinatore sezione Academy Voice: Giorgio Midulla
Coordinatore sezione Future of work: Federico Lobo
Coordinatore sezione Corporate to Campus: Enzo Argante

EDITORIALE

LA SFIDA DI ORGANIZZARSI LA VITA

Tutto è cominciato con il maestro **Alberto Manzi** che con la trasmissione *"Non è mai troppo tardi"*, insegnava a leggere e a scrivere agli italiani del dopoguerra. Quell'oretta dedicata al maestro Manzi, per chi aveva la tv, era tempo strappato ad altre attività ma indispensabile per chi sognava di entrare a far parte un'Italia migliore. Lì, almeno in Italia è stato piantato il seme del **SWLB** (Study work life balance).

Quel tempo lontano ha gettato le basi del tempo di adesso, il tempo della responsabilità. Così i ragazzi si parcheggiano sempre meno nelle università, come si è fatto per diversi anni in passato, e studiano con passione perché sanno che dal risultato finale dei loro studi può dipendere il loro futuro. Però un **equilibrio** va trovato e allora ecco che lo si cerca tra lavoro, studio, divertimento, cultura, socialità. E' l'agenda della vita che prende forma.



“
Un equilibrio
va trovato e
allora ecco che
lo si cerca tra
lavoro, studio,
divertimento,
cultura, socialità.
E' l'agenda della
vita che prende
forma.”

Un buon SWLB può portare a una migliore salute mentale e fisica, a un maggiore coinvolgimento, a un pensiero creativo migliorato e a un senso di realizzazione

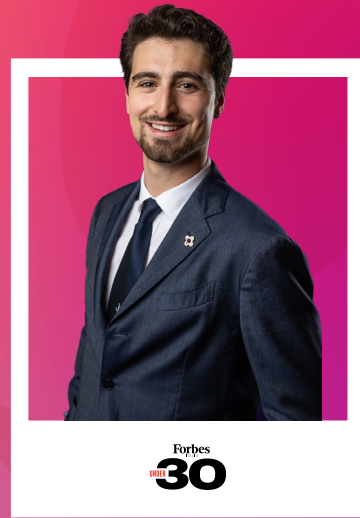
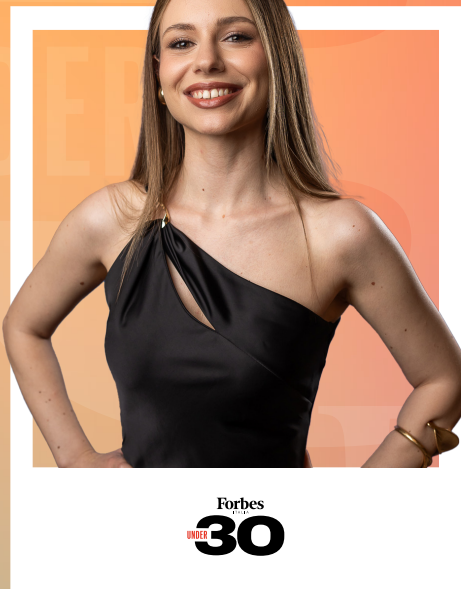


Oggi il denaro è una delle principali preoccupazioni per la maggior parte degli studenti. Oltre la metà (**54%**) degli intervistati nel **"Prospect Early Careers Survey 2024"** ha dichiarato che il denaro era una delle loro sfide più grandi, in aumento rispetto al **52%** dell'anno scorso, con la conciliazione tra lavoro e studio che emerge come uno degli ostacoli più significativi che gli studenti devono affrontare. È stata anche l'unica sfida a colpire più della metà degli intervistati al sondaggio. Non sorprende quindi che trovare un equilibrio tra lavoro, studio

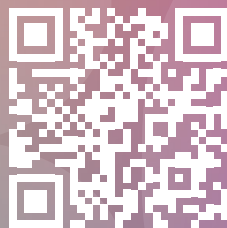
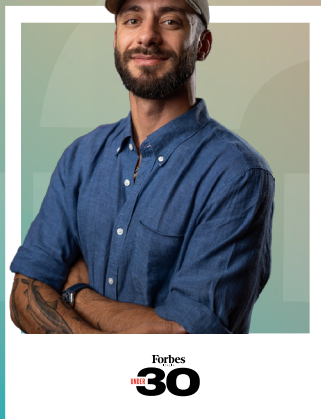
e famiglia sia stata la seconda preoccupazione più grande per il 50% degli intervistati.

Vediamo il lato positivo. Anche se l'equilibrio tra studio, lavoro e vita privata sembra frenetico, se invece si riesce a organizzarsi, la sfida può diventare divertente e appagante. Un buon SWLB può portare a una **migliore salute mentale e fisica**, a un maggiore coinvolgimento, a un pensiero creativo migliorato e a un senso di realizzazione. Volete saperne di più? Leggete gli articoli che seguono.

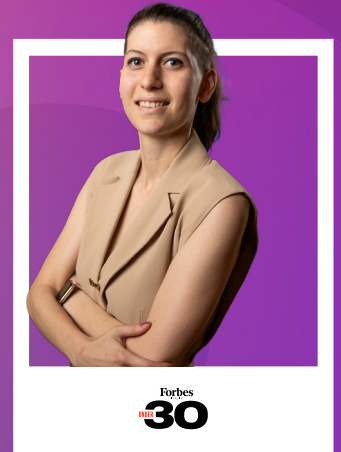
Alessandro Mauro Rossi, direttore Forbes Italia



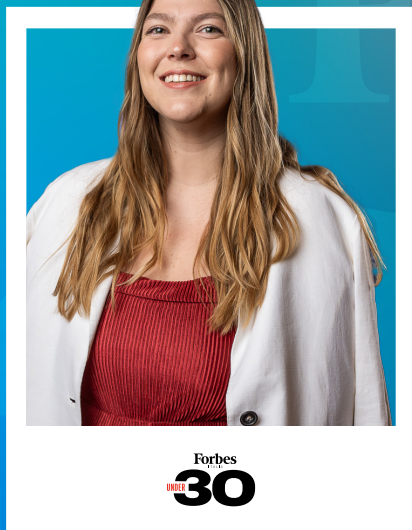
QUESTA È LA TUA OCCASIONE



CANDIDATI QUI



Candidati ora per entrare
nei Forbes Italia Under 30



WORK-LIFE BALANCE

Da Benefit a **Necessità** per l'Employer Branding e l'HRM



Il work-life balance è ormai un argomento studiato, trattato e discusso da diverso tempo, e con l'ingresso in pianta stabile nel mercato del lavoro delle nuove generazioni (Millennials e Gen Z) la sua importanza è destinata a crescere ulteriormente, soprattutto in settori labour-intensive. Sebbene numerosi studi ne sottolineano l'importanza, molte volte lo si considera una moda o un "vizio"; eppure, esso potrebbe essere considerato un asset strategico nella talent acquisition e nella gestione delle risorse umane che potrebbe avere un enorme impatto sui risultati aziendali.

Perché le aziende dovrebbero interessarsi al work-life balance dei propri lavoratori?

- Il work-life balance (WLB) è un tema personale, spesso legato alle priorità ed esigenze di ognuno, e siccome non esiste un equilibrio "standard" che vada bene per tutti, è molto difficile stabilire delle linee guida che possano valere per ognuno; da qui sorge una domanda: perché un'azienda dovrebbe preoccuparsi del benessere dei propri dipendenti?

La risposta risiede negli effetti diretti ed indiretti che esso ha sulla produttività aziendale:

- Il WLB è uno degli elementi più importanti nella scelta del proprio impiego, come evidenziato da un sondaggio condotto da JobPricing nel 2023. Di conseguenza, si assume che un'azienda in cui gran parte dei dipendenti riesce a mantenere un buon WLB sarà un'azienda potenzialmente in grado di arruolare le migliori risorse umane sul mercato, le quali contribuiranno ad avere un'elevata produttività complessiva e dei migliori risultati aziendali.

- Esso contribuisce positivamente all'engagement degli employees, e questo porta, in media, ad un aumento del 19,2% del reddito operativo, ma non solo: l'employee engagement è direttamente correlato con la qualità delle interazioni con i clienti, e di conseguenza con il customer engagement, la customer loyalty e il customer lifetime value; inoltre, un elevato employee engagement riduce il turnover e l'assenteismo rendendo la gestione delle risorse umane e l'operatività aziendale più performante e facilmente gestibile, riducendo, inoltre, i costi di formazione di nuovi dipendenti.

Lorenzo Giorgio, studente Luiss Guido Carli



Potrebbe essere considerato un asset strategico nella talent acquisition e nella gestione delle risorse umane



**LEGGI L'ARTICOLO
COMPLETO**

DALL'EQUILIBRIO ALLA SINERGIA

Ripensare il **rapporto** tra lavoro e vita privata



Come conciliare lavoro e vita privata in un mondo dove il confine tra i due è sempre più sfumato? Secondo **Eurostat**, quasi il 40% dei lavoratori europei fatica a trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata, evidenziando le difficoltà di un modello che tende a separarli rigidamente. Questo approccio rischia di **generare conflitti**, facendo percepire il lavoro come un ostacolo alla realizzazione personale. *Ma è davvero questa la soluzione migliore?*



Studi recenti hanno messo in evidenza come una visione troppo rigida del work-life balance possa essere dannosa. Un esempio è la ricerca **Gallup** del 2018, che ha rilevato che il 23% dei lavoratori si sente completamente disconnesso dal lavoro, indicando come la mancata integrazione tra vita lavorativa e personale possa favorire burnout e insoddisfazione generale. L'idea di **separare** completamente il lavoro dalla vita privata può, infatti, portare ad un senso di alienazione e ad una percezione negativa degli impegni lavorativi. Il risultato è una difficoltà crescente nell'affrontare le sfide quotidiane, che può intaccare il benessere mentale e fisico.

Al contrario, uno studio della **Harvard Business Review** del 2021 ha mostrato come il **61%** delle persone che riescono ad integrare in modo armonioso lavoro e vita personale tende a manifestare una **maggiore soddisfazione**, resilienza superiore e una riduzione del rischio di esaurimento emotivo. Questi individui, infatti, non solo godono di una vita più equilibrata, ma si dimostrano anche più produttivi e creativi. La chiave, dunque, non è evitare il lavoro ma trovare un modo per farlo coesistere in sinergia con gli altri aspetti della nostra esistenza. Il problema dell'espressione "work-life balance" tradizionale è che riflette una concezione che riduce il lavoro a una mera **fonte di sostentamento**, da limitare per poter "vivere". Questo approccio tralascia il potenziale di realizzazione che il lavoro può offrire, in termini di opportunità di apprendimento e crescita personale, ma anche di impatto sulla realtà circostante.

Tuttavia, anche l'idea di "bilanciare" lavoro e vita privata, pur essendo un concetto più inclusivo rispetto alla separazione, spesso rischia di diventare uno slogan privo di significato. Il termine "balance" evoca un'immagine di divisione rigida tra due ambiti che, nella realtà, si influenzano costantemente e si intrecciano in modi complessi. La ricerca del **"giusto equilibrio"** può essere altrettanto illusoria, in quanto spesso implica l'idea di dover scegliere o sacrificare una parte della propria vita in favore dell'altra. Ma la realtà è che lavoro e vita privata sono interdipendenti e si arricchiscono vicendevolmente, portando a **un'esperienza complessiva di benessere**, se correttamente integrati. In questo contesto, l'obiettivo non dovrebbe essere quello di ridurre semplicemente le ore di lavoro o di trovare un fragile equilibrio tra



le due sfere, ma di creare condizioni che permettano a entrambe di integrarsi e arricchirsi. Questo non dipende esclusivamente dall'individuo, ma richiede un cambiamento culturale a livello aziendale e sociale. Realtà innovative come **Patagonia** stanno abbandonando il concetto di work-life balance tradizionale a favore di politiche che promuovono flessibilità, autonomia e connessione tra i valori personali dei dipendenti e gli obiettivi aziendali.



**LEGGI
L'ARTICOLO
COMPLETO**

Forbes

ITALIA

Raccontiamo storie di successo

Unisciti alla nostra community!

9K 38K 800K



SEGUICI SUI
NOSTRI SOCIAL



LA CHIAVE

Per il **Benessere** dei Dipendenti e la Riduzione del Turnover Aziendale



Il **work-life balance** è diventato uno degli argomenti più discussi nel panorama aziendale odierno, soprattutto alla luce delle trasformazioni che stanno interessando il mondo del lavoro. La crescente attenzione verso il benessere psicofisico dei dipendenti non è solo una questione di etica aziendale o di responsabilità sociale, ma una vera e propria strategia per migliorare l'efficienza e ridurre il turnover. Le aziende che non adottano politiche orientate ad un equilibrio più sano tra vita lavorativa e vita privata rischiano di trovarsi a fronteggiare una crescente insoddisfazione tra i lavoratori, con conseguente incremento dei costi legati alla perdita di talenti, assenteismo e calo delle performance.

Il Work-Life Balance come Priorità Aziendale

Il concetto di **work-life balance** va ben oltre la semplice possibilità di lavorare da remoto o di avere orari flessibili. Si tratta di un approccio complesso che implica la gestione equilibrata tra le esigenze professionali e quelle personali, in un contesto che favorisca il benessere, la salute mentale e la soddisfazione dei dipendenti. È evidente che un dipendente stressato, sopraffatto dal lavoro, o costretto a sacrificare la propria vita privata per rispettare le scadenze, **non è produttivo a lungo termine**. Al contrario, un lavoratore che gode di un buon equilibrio tra la vita professionale e quella privata è più motivato, soddisfatto e meno incline a cercare opportunità altrove. A riguardo si è espresso anche **Jeff Bezos**: *"Non mi piace il termine Work-life Balance, io parlerei più di Work-life Harmony. È fondamentale che ci sia armonia tra lavoro e vita privata. Se sono sereno a lavoro sarò un migliore marito e padre; se sono sereno in casa, sarò un dipendente migliore"*.

Le Aziende: Cosa Possono Fare per Migliorare il Work-Life Balance

1. Orari di Lavoro Flessibili e Telelavoro

Le aziende che offrono una maggiore flessibilità oraria e la possibilità di lavorare da remoto permettono ai dipendenti di organizzare meglio il proprio tempo, migliorando la gestione della vita familiare e delle necessità personali. Spesso **la maggiore causa di stress è la mancanza di tempo da dedicare alla propria famiglia o ai propri hobby**. In un mondo sempre più digitale, l'accesso remoto al lavoro può ridurre il tempo trascorso negli spostamenti, migliorando la qualità della vita e diminuendo lo stress. Inoltre, permettere ai dipendenti di adattare gli orari di lavoro alle proprie necessità aumenta la loro percezione di autonomia e soddisfazione.

Michela Oliviero, studente Federico II



Un lavoratore che gode di un buon equilibrio tra la vita professionale e quella privata è più motivato, soddisfatto e meno incline a cercare opportunità altrove



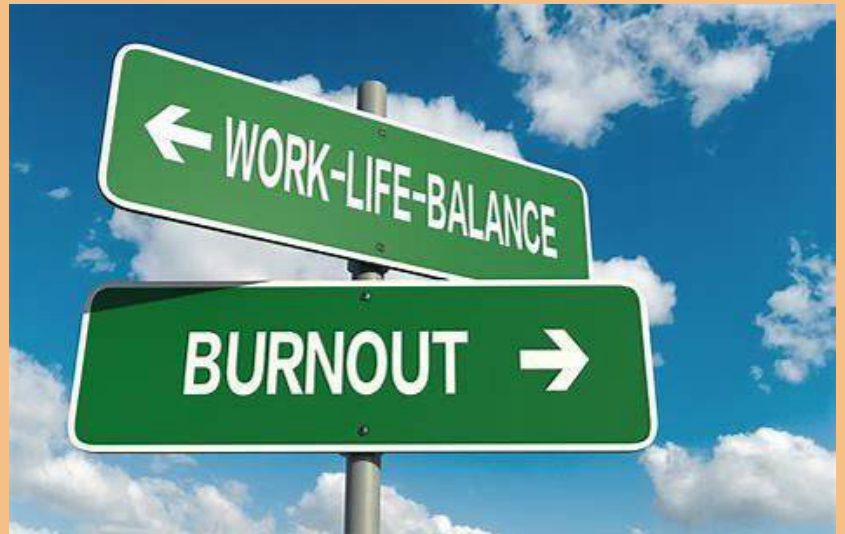
LEGGI L'ARTICOLO
COMPLETO

LA NUOVA FRONTIERA

Del **conflitto** generazionale



Non troppo tempo fa, l'equilibrio tra lavoro e vita privata emergeva come un ideale prezioso rappresentando quel punto di armonia in cui l'individuo si trovava egualmente coinvolto e soddisfatto tanto nella sfera lavorativa, quanto in quella privata. Con l'avvento del lockdown e della pandemia, **l'umanità è stata costretta a una pausa riflessiva senza precedenti**. In questo momento di introspezione, molti hanno iniziato a riconsiderare le priorità della propria vita, forse per la prima volta, realizzando quanto fosse necessario per cercare nuovi equilibri, avere una maggiore flessibilità, arrivando addirittura ad attivarsi per cambiare lavoro, a salvaguardia delle **nuove priorità**.



Il work-life balance è il mantra dei giovani che si affacciano al mondo del lavoro, ma in Italia sembra un obiettivo ancora lontano. Secondo un recente sondaggio, **il 72% dei giovani tra i 18 e i 34 anni è alla ricerca di un impiego che permetta loro di esprimere la propria identità**, avere un impatto concreto e, soprattutto, mantenere uno spazio per la vita privata. Salari bassi, scarsa flessibilità e diritti superati frenano la produttività, rendendo difficile creare ambienti che permettano ai giovani di bilanciare lavoro e vita personale. La Generazione Z, in particolare, si trova a fronteggiare un sistema lavorativo rigido e pieno di vincoli. Questi giovani, cresciuti con l'idea che il lavoro debba integrarsi armoniosamente con la vita privata all'insegna della flessibilità, degli stimoli e delle opportunità di crescita, tuttavia, si ritrovano spesso di fronte a offerte di lavoro che non rispondono alle loro esigenze, con contratti precari e salari inadeguati. Le leve precedenti, erano permeate dai concetti di sacrificio e dovere trasmessi dalle famiglie e dalla società stessa. Oggi, invece, **i giovani ricevono messaggi contrastanti**: da un lato, la famiglia tenta ancora di instillare il valore del sacrificio, pur credendoci meno, avendo vissuto sulla propria pelle il fallimento della retorica meritocratica; dall'altro, la società li spinge al piacere, al consumo e alla realizzazione personale. Questo contesto, dominato dal principio del piacere e dal virtuale, rende difficile applicare i consigli basati sulle esperienze passate, poiché il mondo odierno è radicalmente diverso da quello in cui vivevano i loro genitori.

I giovani si stanno opponendo a un sistema consolidato attraverso il downshifting, il quiet quitting e il rifiuto di salari inadeguati, venendo spesso etichettati come "picky", "choosy", viziosi e poco propensi alla "gavetta". Le generazioni precedenti, che ricordano la voglia di fare carriera, non tengono conto delle circostanze attuali. Oggi, nonostante gli sforzi, i giovani non raggiungono gli standard di vita dei loro genitori alla stessa età. Il sistema può e deve cambiare: forse non sono i giovani a rifiutare il lavoro, ma il lavoro a rifiutare chi non decide di sottostare a determinate condizioni o addirittura ricatti.

Un problema nel problema:

l'atavica indolenza lavorativa dei giovani

Un'analisi storica degli archivi dei principali quotidiani italiani rivela numerosi articoli che criticano i giovani delle decadi passate, oggi sessantenni, sessantenni, cinquantenni e quarantenni. Queste generazioni, una volta vittime, sembrano ora indossare i panni dei carnefici, criticando e umiliando i giovani di oggi senza considerare fatti inoppugnabili, come ad esempio le condizioni offerte ai giovani che, spesso, travalicano il labile confine dello sfruttamento.

Andrea Trivellato, studente Università di Torino



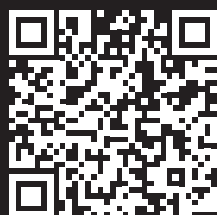
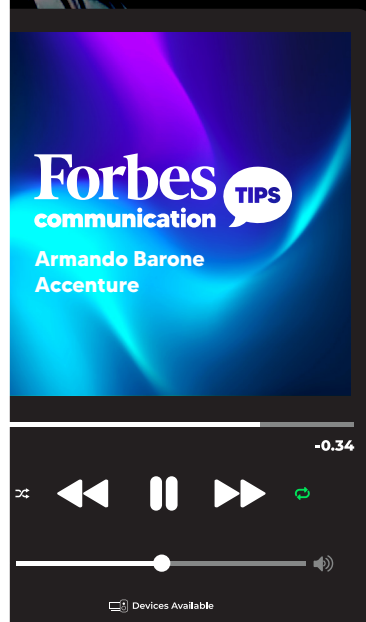
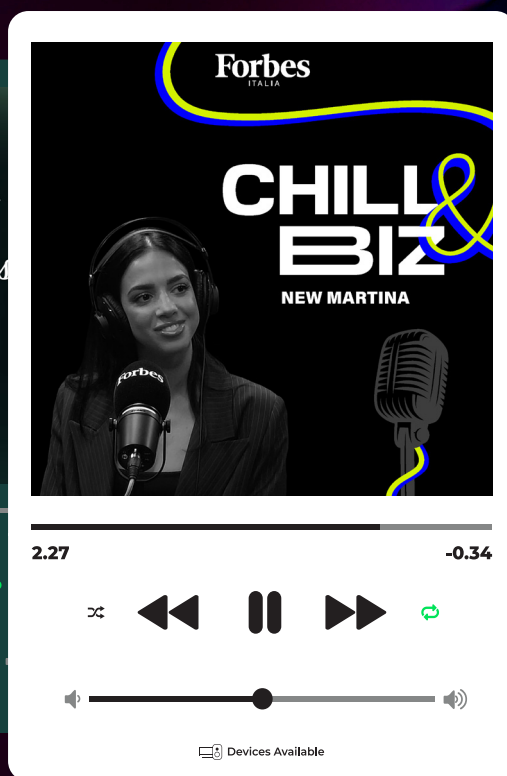
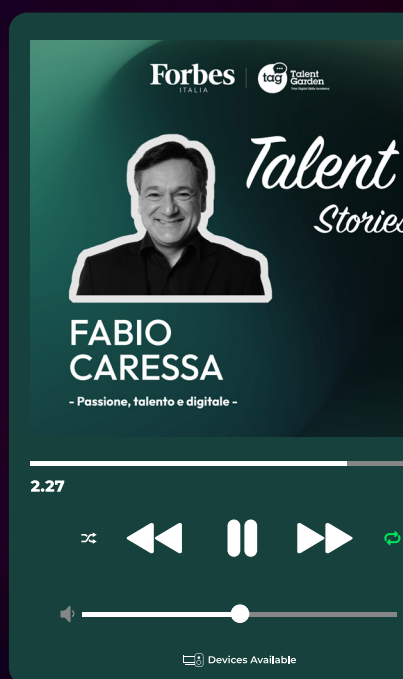
**LEGGI L'ARTICOLO
COMPLETO**

I PODCAST DI FORBES

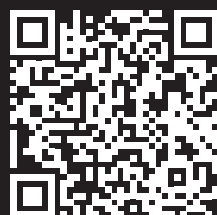
Talent Stories il podcast di Forbes Italia e Talent Garden per scoprire il talento, raccontato da chi lo vive ogni giorno.

Chill&Biz ti portiamo dietro le quinte dell'imprenditorialità, tra idee di successo e il potere dei social.

Communication Tips strategie pratiche per comunicare al meglio.



GUARDA I VODCAST



ASCOLTA I PODCAST

SOCIAL RECRUITER

I limiti tra la valutazione e la violazione del candidato

L'importanza dei social network personali nel processo di candidatura per un lavoro è un argomento che merita attenzione mediatica. In un mondo sempre più connesso, i profili social possono diventare una doppia lama: da un lato, rappresentano un'opportunità per i candidati di mostrare la propria personalità e competenza; dall'altro, possono esporli a valutazioni non sempre oggettive da parte dei responsabili delle risorse umane.



Nonostante sia vietato, è pratica comune per molti HR esaminare i profili social dei candidati



Nonostante sia vietato, è pratica comune per molti HR esaminare i profili social dei candidati. Questo comportamento solleva **questioni etiche e legali**, in quanto potrebbe violare il diritto alla privacy e portare a discriminazioni. La normativa europea, in particolare il **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR)**, tutela i dati personali e impone limiti severi al loro utilizzo, precisamente nell'articolo 29 della normativa citata.

In Italia, il Garante della Privacy ha stabilito che i datori di lavoro possono consultare i social network dei dipendenti, limitandosi però ai profili professionali.

I **social network**, quindi, possono essere uno strumento utile per i candidati che desiderano promuovere la propria immagine professionale. Tuttavia, è fondamentale che i contenuti pubblicati siano curati e riflettano professionalità. Allo stesso tempo, i datori di lavoro devono rispettare la privacy dei candidati e limitare le loro valutazioni a ciò che è strettamente professionale. In conclusione, i social network personali giocano un ruolo significativo nel processo di candidatura per un lavoro. I candidati

devono essere consapevoli dell'impatto che i loro profili possono avere e gestirli con attenzione. D'altra parte, i datori di lavoro e i recruiter devono attenersi alle normative vigenti, evitando di oltrepassare i limiti imposti dalla legge e rispettando la privacy dei candidati, limitandosi esclusivamente ai profili social professionali. Quest'ultimo punto, leggendo ricerche tematiche, viene rispettato poco dato che circa il **44%** dei recruiter tende ad escludere un candidato dopo aver consultato i suoi profili social.

Andrea Rossi, Ufficio comunicazione del Sindaco di Roma Capitale

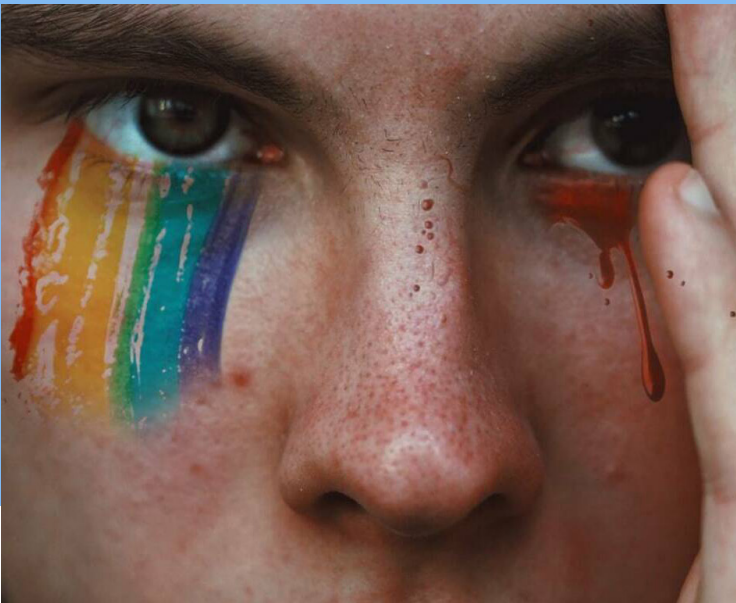


**LEGGI
L'ARTICOLO
COMPLETO**

CONTRASTARE

Le **discriminazioni** per valorizzare i talenti

Le richieste per il rispetto dei diritti dei lavoratori e per una maggiore inclusività hanno assunto sempre più rilevanza



Il ruolo delle aziende nella lotta all'omolesbobitansfobia

Negli ultimi anni il lavoro delle associazioni e degli attivisti ha messo in luce le discriminazioni affrontate dalla Comunità LGBTQ+ sul luogo di lavoro. Dalle difficoltà nell'assunzione, alla mancanza di opportunità di carriera, ai pregiudizi legati al proprio orientamento sessuale e identità di genere, le persone LGBTQ+ possono ancora trovarsi ad affrontare ostacoli significativi nella loro vita lavorativa. In un Paese in cui la disoccupazione giovanile è tra le più alte d'Europa, le persone giovani LGBTQ+, affrontano anche difficoltà legate all'omolesbobitansfobia ancora diffusa nella società italiana.

*Francesco Camerotto,
Dirigente Circolo di Cultura Omosessuale Mario Mieli*



Fortunatamente, le richieste per il rispetto dei diritti dei lavoratori e per una maggiore inclusività hanno assunto sempre più rilevanza e il mondo del lavoro ha oggi una maggiore attenzione a queste tematiche.

In questo contesto, i programmi di formazione volti a educare sia i dipendenti che il management delle aziende ad un approccio di supporto alla Comunità LGBTQ+ giocano un ruolo fondamentale. Attraverso la formazione si promuove una cultura inclusiva e si permette alle organizzazioni di affrontare la diversità con consapevolezza. Come Circolo di Cultura Omosessuale Mario Mieli abbiamo sperimentato che anche il coinvolgimento delle organizzazioni in progetti di collaborazione con la nostra associazione e la partecipazione al Roma Pride hanno offerto a molte aziende l'opportunità di imparare dall'esperienza degli attivisti e di costruire relazioni con la comunità.



Anche le cosiddette "carriere alias" sono un fattore che contribuisce a rendere i luoghi di lavoro maggiormente inclusivi. Ci si riferisce alla possibilità per le persone transgender di scegliere il nome da utilizzare sul luogo di lavoro, per presentarsi ed interagire esprimendo a pieno il proprio io. Ciò permette ai professionisti transgender di non dovere fare continuamente coming out, di tutelarsi da possibili discriminazioni e realizzare appieno il loro potenziale professionale. In conclusione, attraverso l'adozione di buone pratiche che favoriscano una cultura di inclusività e rispetto le organizzazioni possono fare la loro parte per combattere l'omolesbobitansfobia ancora presenti nella società. Solo così si potrà creare un ambiente di lavoro più equo e rispettoso dei diritti, adatto al fiorire di talenti e professionalità delle persone della Comunità LGBTQ+.



**LEGGI L'ARTICOLO
COMPLETO**



ForbesITALIA

IL BRAND LEADER DELLA BUSINESS COMMUNITY



NOTIZIE

BUSINESS

CONSIGLI

CLASSIFICHE



**ISCRIVITI AL CANALE WHATSAPP
DI FORBES ITALIA**

qrco.de/be1tOD





Elisa Zambito Marsala
Responsabile di Education Ecosystem
and Global Value Programs Intesa Sanpaolo



BUILD YOUR FUTURE

Il programma di eventi di **Intesa Sanpaolo**



L'obiettivo del
Programma
è quello di
ispirare i giovani
studenti sui
principali trend
trasformativi
dell'economia e
della società



**LEGGI L'ARTICOLO
COMPLETO**

"Build Your Future, e' il Programma di eventi di Intesa Sanpaolo per le studentesse e gli studenti delle università e delle scuole superiori - racconta Elisa Zambito Marsala, Responsabile Education Ecosystem e Global Value Programs Intesa Sanpaolo - ha visto la partecipazione attiva di oltre 10.000 giovani durante il 2024. L'obiettivo del Programma è' quello di ispirare i giovani studenti sui principali trend trasformativi dell'economia e della società e supportarli in una maggiore consapevolezza sulle competenze chiave per affrontare le sfide globali, in un mercato del lavoro in continua trasformazione."

L'iniziativa prevede un formato 'Smart' sviluppato per i giovani studenti, **18 tappe** presso gli Atenei delle principali città italiane, **10 mila**

studenti coinvolti, e ha visto il coinvolgimento attivo di Professori che insieme ad un team di Professionisti, imprenditori e startupper, hanno saputo cogliere l'opportunità per i propri studenti indirizzandoli verso un'iniziativa di grande valore ispirazionale ed educativo. Nel 2025 il programma continuerà ad evolversi per coinvolgere un numero sempre maggiore di studenti sul territorio, proponendo nuovi eventi verticali sui trend emergenti e ampliando le tematiche affrontate."

Il piano rientra nell'iniziativa **"Look4ward - Build Your Future"**, il programma di incontri di Intesa Sanpaolo sui processi trasformativi dell'economia e della società e le competenze per i lavori del futuro.

Enzo Argante, giornalista Forbes Italia

FORBES STARTUP

Next Generation racconta il mondo delle **startup**

Italiane, innovative, visionarie, con importanti potenzialità di mercato. Ecco le giovani imprese in 'corso d'opera' che faranno ancora più grande il nostro Paese. Attraverso le tappe di Italian Excellence 2024 (Firenze, Napoli, Reggio Emilia, Verona) e grazie alle 10 progettate per il 2025, Forbes rappresenterà le potenzialità del sistema Startup e dei suoi protagonisti attraverso la collaborazione con le piattaforme pubbliche e private più attive sul territorio. Ma anche fondi, reti di business angel e crowdfunding. Forbes Startup ne valorizzerà il ruolo e le modalità con cui aggre- gano e promuovono le giovani imprese.

Il territorio è costellato di iniziative collegate con il sistema isti- tuzionale (università, bandi, centri ricerca e AP) e privato (Impre-

se, finanza, fondazioni): piattaforme di accelerazione e sostegno, enti e imprese che hanno creato un ecosistema che aggrega, orienta e guida al finanziamento delle startup. Nelle città e nelle regioni sceglieremo i partner che meglio interpretano e sosten- gono la voglia di innovazione e di impresa nei vari ambiti del sistema economico e sociale.

Nel 2023 l'Italia conta 16mila tra startup e PMI innovative, con un fatturato complessivo che si aggira intorno a 7,6 miliardi di euro. Quello delle startup innovative si conferma un ecosistema in salute e con ritmi di crescita mediamente più alti rispetto a quelli del sistema imprenditoriale italiano in generale.

(Fonte Unioncamere).

La distribuzione sul territorio italiano aggiornata a dicembre 2023 fotografa l'istantanea di una situazione nota

Il Nord-Ovest è la macroarea con la maggiore concentrazione di realtà innova- tive (34,7%), seguita dal Sud Italia (21,1%), il Centro (20,6%), il Nord-Est (17%) e infine le Isole (6,6%). La distribuzione regionale vede ancora una volta in cima alla graduatoria la Lombardia con circa il 27,4% delle startup innovative italia- ne. Completano le prime dieci posizioni il Lazio (12,3%), la Campania (10,7%), l'Emilia-Romagna (7%), il Veneto (6,4%), il Piemonte (5,5%), la Sicilia (5,2%), la Puglia (4,6%), la Toscana (4,5%) e l'Abruzzo (2,2%). Passando al dato relativo alla distribuzione provinciale delle startup, Milano si conferma in prima posizio- ne (19,7%). Seguono le province di Roma (11,1%), Napoli (5,6%), Torino (4%), Bari (2,3%), Bologna (2,2%), Salerno (2,1%), Padova (1,8%), Brescia (1,8%), Catania (1,8%), Bergamo (1,8%), Firenze (1,7%), Palermo (1,6%) e Verona (1,5%).

Redazione Forbes Italia



**LEGGI L'ARTICOLO
COMPLETO**

Qual è la sfida più grande per accelerare la transizione elettrica in Europa e USA?

Prezzi troppo alti 44 %

Infrastrutture carenti 39 %

Preferenze tradizionali 10 %

Incentivi limitati 7 %

Next | Forbes
Leaders

UNISCITI ALLA
COMMUNITY

Seguici sui social e partecipa
ai sondaggi settimanali sui
trend del momento



DONNEXSTRADA



SETTORE **ASSOCIAZIONE**

DOVE **ROMA, MILANO,
BOLOGNA**

Donnexstrada, il progetto sulla sicurezza delle donne

Oggi Donnexstrada è un'associazione che si occupa nella capitale di violenza di genere, in particolare della sicurezza in strada. E per riuscirci sfrutta il potere dei social, Instagram soprattutto, mettendo a disposizione degli utenti della pagina diversi servizi come dirette in video chiamata di accompagnamento per persone che hanno paura in strada, supporto psicologico, consulenza legale per violenza di genere e seminari.

"Per le persone è importante sapere che ci siamo, che se hanno paura e sono sole in strada possono scriverci e chiamarci. Il nostro obiettivo è far sapere loro che non sono sole in certe situazioni".

Istat: secondo gli ultimi dati disponibili, il 31,5% delle 16-70enni (più di 6 milioni) ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale. Il 20,2% ha subito violenza fisica, il 21% sessuale mentre il 5,4% forme più gravi come lo stupro.

Numeri non confortanti, che nel 2021 hanno convinto la psicologa clinica Laura De Dilectis a lanciare un progetto ambizioso a sostegno delle donne in pericolo. Una domenica mattina, a marzo, Laura si sveglia arrabbiata: sui giornali di tutto il mondo è riportata la notizia della morte della 33enne Sarah Everard, rapita, stuprata e uccisa a Londra mentre tornava a casa. "Dovevo fare qualcosa", spiega la dottoressa romana, laurea con 110 e lode alla Sapienza di Roma. "Così ho lanciato il progetto Donnexstrada, nato all'inizio come campagna per la sicurezza in strada delle donne".

Roberta Maddalena, giornalista Forbes Italia



**LEGGI L'ARTICOLO
COMPLETO**