

LINK: <https://www.eticanews.it/private-capital-poche-donne-senior-ma-piu-giovani/>

ET.GROUP
ET.TEAM
ABOUT US
CONTATTI
ABBONATI



ABBONATI



ASSESSMENT

portafoglio ESG

ESG governance LAB

ESGBusiness

ESG
IDENTITY
CORPORATE
INDEX

Home

News Aziende

News Finanza

Editoriali

Rubriche

ESG Business Review

Position Paper

TOP.ESG

RICERCA AIFI-LEGANCE

Private Capital: poche donne senior. Ma più giovani

4 Mar 2026 Notizie ESG Governance Commenta

La ricerca evidenzia come l'identità del private capital vada ancora costruita quando si parla di diversity. Un aspetto delicato, in un contesto economico in cui i capitali privati diventano motore trainante di un tessuto imprenditoriale di medie imprese italiano in fase di cambio generazionale

Qual è l'identità del private capital quando si parla di diversity? La domanda risulta quanto mai d'attualità in un contesto economico in cui i capitali privati diventano motore trainante di un tessuto imprenditoriale di medie imprese italiano in fase di cambio generazionale. L'ingresso di un fondo ha l'opportunità di contaminare le strutture di governance sbloccando la creazione di valore **anche attraverso un approccio manageriale più attento alla diversity (dal genere all'età)**, a partire dalle scelte sui vertici aziendali delle imprese partecipate. In questa prospettiva l'attenzione alla diversity delle strutture stesse del private capital, se trasformata in pratica concreta, diventa una riflessione strategica oltre che un'opportunità di creazione di valore manageriale.

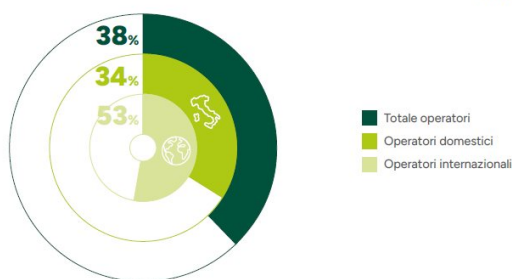
Al momento, secondo i dati presentati da una ricerca Aifi-Legance (**"Diversity & Inclusion nel private capital. Gender Gap e nuove generazioni"**), nonostante una crescente attenzione al tema e l'avvio di strumenti e iniziative dedicate, **«il riequilibrio di genere nel private capital italiano resta un processo graduale»**. Al contempo, l'analisi sui giovani evidenzia come il private capital italiano continui a rappresentare un settore capace di attrarre e trattenere i giovani, capacità che però dipenderà sempre più «dalla credibilità delle prospettive di crescita», riducendo l'incertezza legata a modelli organizzativi poco formalizzati.

«Le diversità, non solo di genere ma anche di età, consentono, di far crescere i team, arricchendo le competenze e sviluppando una cultura aziendale in grado di adattarsi a un contesto in continua evoluzione», ha commentato **Anna Gervasoni**, direttore generale **Aifi** presentando i dati della ricerca che analizza 74 operatori di private capital, prevalentemente domestici. Sebbene le donne risultino pari al 40%, emerge una distribuzione non omogenea tra le diverse funzioni: le donne risultano maggiormente concentrate nelle funzioni corporate, dove si osserva una sostanziale parità di genere, mentre nei team di investimento e nei cda la quota femminile si riduce in modo significativo, attestandosi intorno al 25% del totale. Focalizzandosi sui team di investimento, la presenza femminile si attesta intorno al 30% nei livelli junior e mid-level, mentre si riduce nelle posizioni senior (circa 15%). Un dato interessante è la presenza di donne in posizioni senior con età mediamente inferiore (under 50) rispetto agli uomini. Sul fronte delle policy e dei diversi strumenti presi in considerazione, il report evidenzia un approccio eterogeneo e spesso legato alla dimensione dell'operatore. «Le realtà più grandi e con una base di LPs più strutturata – si legge nello studio – risultano più avanzate nell'adozione di policy di diversity, nella definizione di target da raggiungere e nei sistemi di reporting. Nelle strutture più piccole, tali strumenti risultano meno diffusi e più informali. Iniziative dedicate, corsi di formazione e monitoraggio del pay gap sono segnali di attenzione crescente, ma ancora eterogenei e, da soli, non sufficienti a colmare il divario nei ruoli chiave».

In prospettiva, la priorità è rendere il settore più attrattivo e accessibile sin dalle fasi di ingresso, ampliando il bacino di candidature e superando la percezione, ancora diffusa, di un ambito professionale prevalentemente maschile. «Questo passa anche dalla capacità di offrire e rappresentare in modo credibile percorsi di crescita strutturati, con opportunità di sviluppo chiare nel corso del tempo», e dalla capacità di sostenere la «continuità delle carriere» nelle varie fasi della vita. «L'analisi ha messo in luce come il private capital debba rafforzare la propria maturità organizzativa per attrarre e trattenere talenti, valorizzare la presenza femminile e garantire percorsi di crescita strutturati – ha commentato **Laura Li Donni**, partner di **Legance** - Questa sfida richiede un impegno condiviso e costante nel tempo. Sentiamo sempre più spesso affermare che la diversità è un fatto, l'inclusione un'opportunità: credo che trasformare questa opportunità in una pratica concreta sia un elemento strategico per generare valore e guidare una crescita più equa e sostenibile».

Le policy e i target sulla gender diversity

Quota di operatori aventi **policy sulla gender diversity**

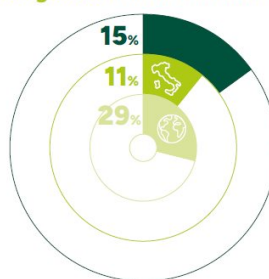


L'adozione di policy in materia di Diversity & Inclusion risulta più diffusa tra gli operatori di maggiori dimensioni.

Le policy e iniziative maggiormente diffuse risultano essere le seguenti:

- adozione della UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere
- policy sulle pari opportunità e contro le discriminazioni
- policy retributive eque e trasparenti
- misure di welfare per la genitorialità
- formazione su parità di genere e DEI

Quota di operatori aventi **target da raggiungere in termini di composizione di genere della forza lavoro**



Nei casi in cui tali target sono presenti, gli obiettivi indicati prevedono una **quota di donne** nei team di investimento compresa tra il 30% e il 50%.

Tuttavia, seppure diversi gestori dichiarino la volontà di rafforzare la componente femminile, in molti casi segnalano che il bacino di candidature è ancora fortemente sbilanciato, con un numero di candidate significativamente inferiore rispetto ai candidati uomini.