

UN DISTRETTO SPECCHIO DELLA COMUNITÀ

UNA ANALISI LUNGA 5 ANNI

A cura di **Anselmo Arlandini**, RC Genova Est
Presidente Commissione Distrettuale DEI - Diversità Equità
Inclusione ed Appartenenza

Considero un privilegio e un onore introdurre l'eccellente lavoro che, con la Sapiente guida del Past Governatore Anselmo Arlandini, Presidente della Commissione Distrettuale Diversità Equità Inclusione ed Appartenenza ha visto coralmemente coinvolti tutti i suoi Componenti nella redazione di un Report di grandissimo Valore a titolo "Un Distretto specchio della Comunità", frutto di un'attentissima analisi lunga 5 anni, che sono certo sarà di grandissima ispirazione per disegnare il futuro del nostro Distretto, condividendo pienamente la fortissima convinzione che "Il Rotary non è solo ciò che facciamo, ma chi siamo".

In un mondo in rapido cambiamento, saldi nei Valori che ci guidano e ci ispirano, accogliamo con fiducia le sfide e le opportunità per il Futuro del Rotary, Unite for Good per creare cambiamenti positivi e duraturi nelle comunità vicine, lontane e in ciascuno di noi.

Luigi Gentile

*Governatore 2025-26
Distretto Rotary 2032*

Indice generale

1. Chi siamo: il Distretto 2032 del Rotary International	07
1.1. Profilo della Membership: sviluppo e conservazione	10
1.2. L'età del Distretto: gli ultimi cinque anni	12
1.3. Diversità di genere nel Distretto	14
1.4. I giovani: la loro presenza	15
• Rotaract: quadro d'insieme	
• Interact: quadro d'insieme	
• Il Service	
2. Il territorio	27
2.1. La situazione demografica ed urbanistica	27
2.2. I giovani under 40	29
2.3. Il motore economico	33
2.4. Le Associazioni di Servizio	41
3. Distretto e comunità, il confronto	43
3.1. La dimensione demografica	43
3.2. Capitale umano e professionale	43
3.3. Presenza e visibilità	44
3.4. Coinvolgimento giovanile	44
4. Conclusioni e suggerimenti	48
Bibliografia	54

Introduzione

Questo lavoro nasce da una domanda semplice ma fondamentale: «Il nostro Distretto è davvero lo specchio della comunità che serve?»

Per rispondere, abbiamo scelto di confrontarci con il territorio, mettendo a fianco numeri, persone, professioni e dinamiche sociali. Non per giudicare, ma per capire. Non per fotografare il presente, ma per costruire il futuro.

Il confronto è un atto di responsabilità. Confrontarsi significa avere il coraggio di riconoscere dove siamo allineati e dove, invece, possiamo crescere.

La prospettiva della Diversità, Equità e Inclusione ci aiuta in questo percorso, perché ci ricorda che il valore del Rotary sta nella sua capacità di accogliere, rappresentare e valorizzare tutte le componenti della Società.

L'obiettivo del lavoro è pertanto duplice: da un lato fornire una fotografia aggiornata della realtà distrettuale (1° luglio 2025), dall'altro mettere a disposizione elementi di riflessione utili a orientare politiche di sviluppo, rafforzamento e rinnovamento del Distretto in coerenza con l'evoluzione del contesto territoriale.

Questo documento è quindi un punto di partenza: uno strumento per riflettere, decidere e agire.

Il Distretto 2032 attraversa terre di confine e di incontro: dai porti della Liguria, storici crocevia di popoli e culture, alle colline e alle pianure del Basso Piemonte, custodi di tradizioni secolari.

Questa pubblicazione si propone di analizzare il rapporto tra il Distretto e il suo territorio non solo attraverso i numeri, ma attraverso la lente della Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione.

Il nostro territorio è, per sua natura, un mosaico di diversità: geografiche, economiche e sociali. In questo contesto, il Rotary non si limita a "osservare" la comunità, ma si impegna a rifletterne la pluralità, promuovendo una cultura dove ogni voce abbia lo stesso peso e dove il Distretto agisce come un laboratorio di coesione sociale.

Questa introduzione non può che chiudersi con i ringraziamenti al Distretto 2032 ed al suo Governatore, Luigi Gentile, per la disponibilità e lo stimolo alla Commissione per portare a termine il lavoro. Grazie ad ogni singolo componente della Commissione DEI, al loro lavoro ed al loro supporto.

Grazie agli amici di sempre Riccardo e Tullio che con la loro capacità, la loro attenzione e, soprattutto, la loro amicizia, mi hanno affiancato nella revisione e strutturazione di questo lavoro.

Anselmo Arlandini

*Presidente Commissione Distrettuale DEI
(Diversità Equità Inclusione ed Appartenenza)*

DISTRETTO 2032

1. Chi siamo: il Distretto 2032 del Rotary International

Il Distretto 2032 nasce dalla suddivisione del Distretto 2030 nell'Anno Rotariano 2012-13 (DG Paolo Biondi), e comprende le province del Piemonte meridionale e della Liguria.

Naturalmente non è soltanto il numero di abitanti della città sede del Club a definire il "bacino o territorio" che alimenta l'effettivo dei Club appartenenti al Distretto stesso, ma vi rientra la popolazione che gravita entro un perimetro raggiungibile in un tempo non eccessivo (30').

Gli schemi delle pagine seguenti, mantenendo la suddivisione per Province, riportano la localizzazione delle città principali (scelte con il solo criterio del numero di abitanti superiore a 5.000).

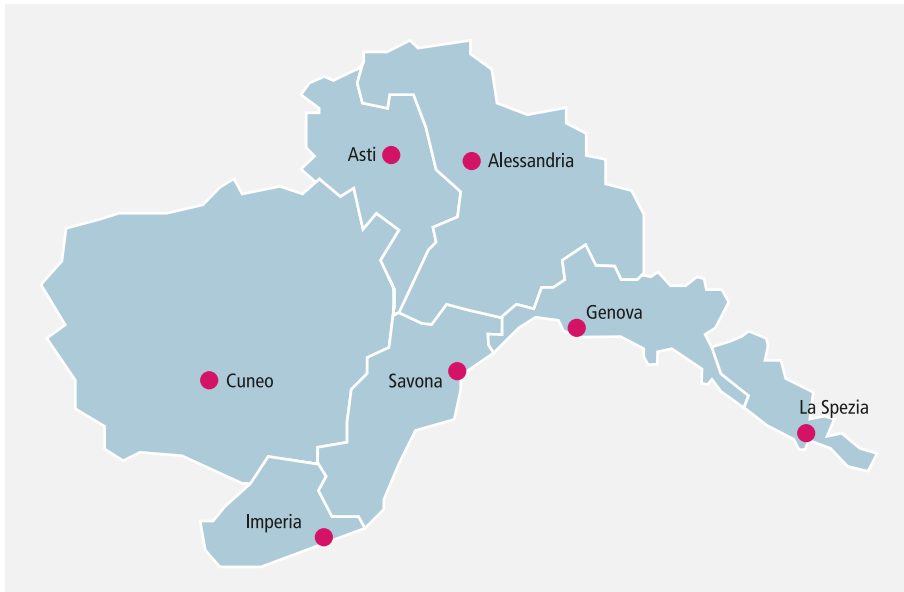
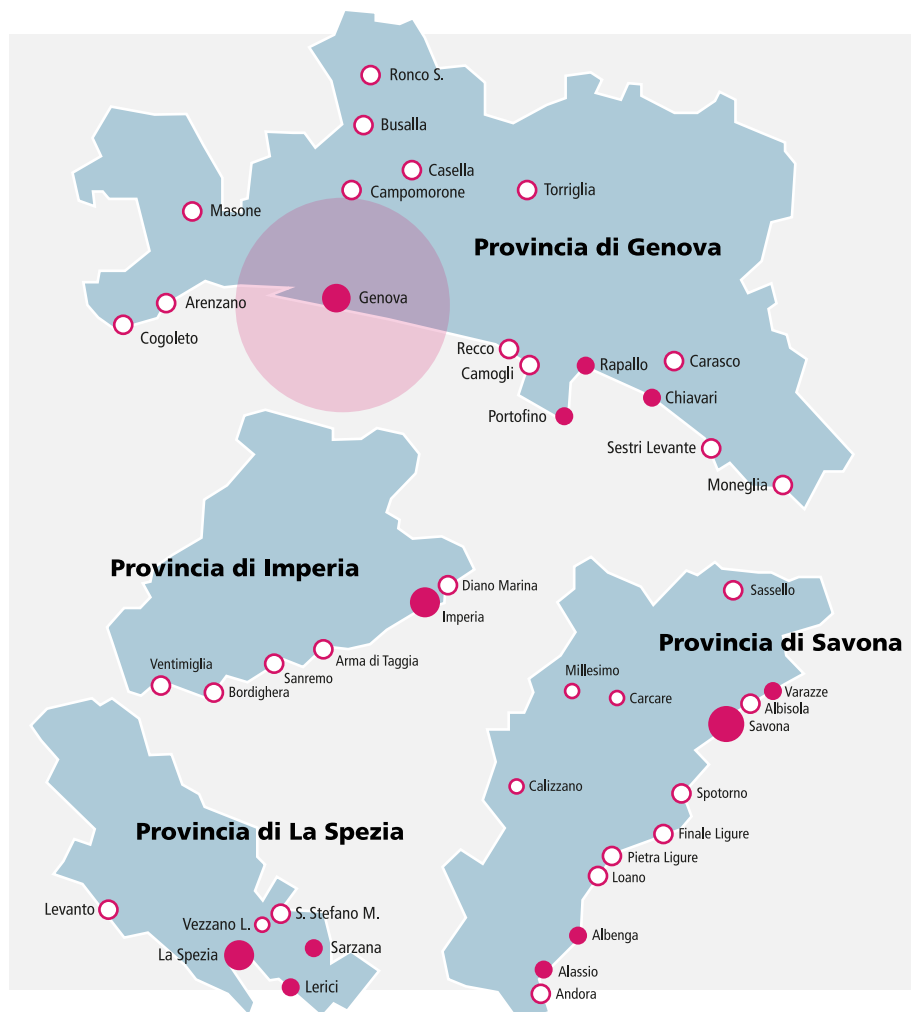
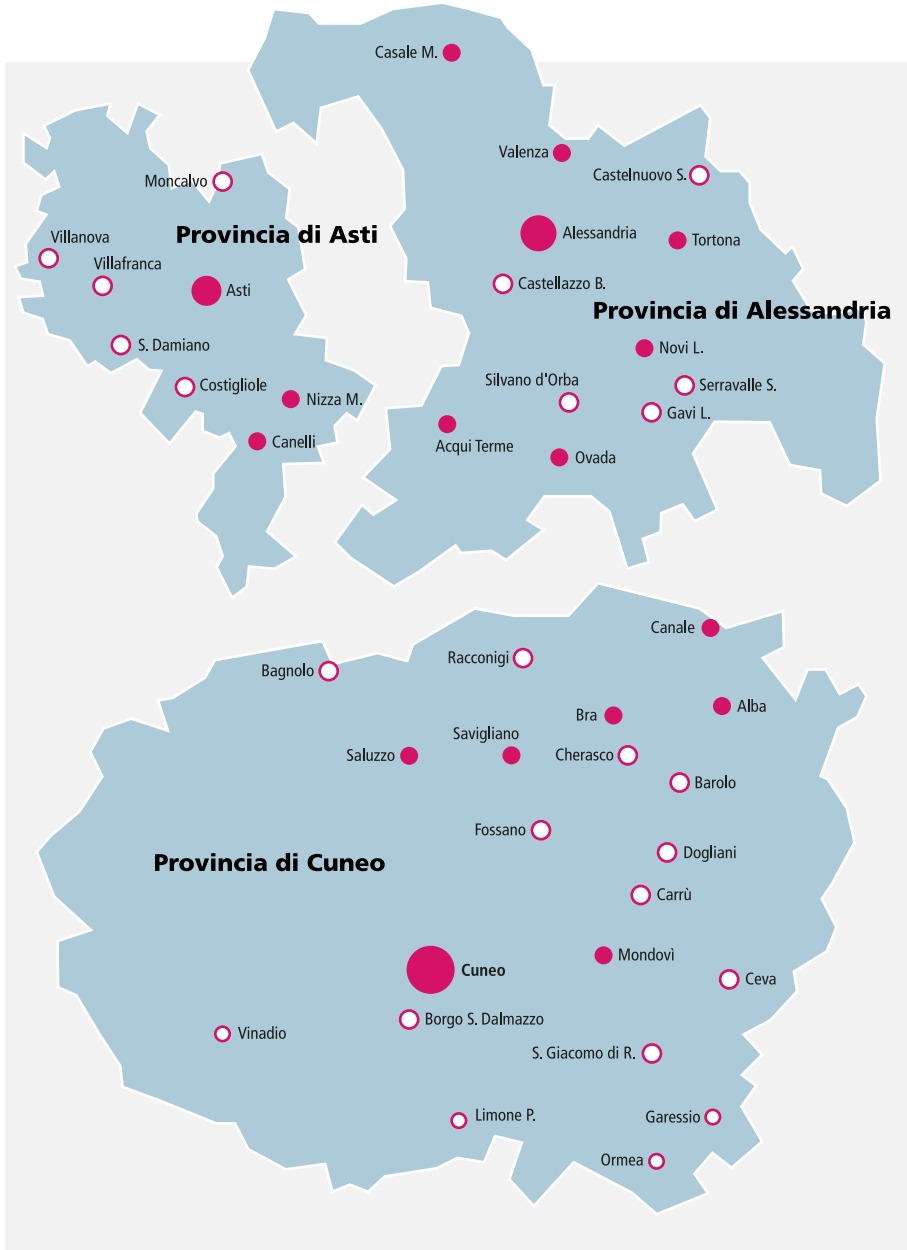


Figura 01 - Le Province del Distretto 2032

Ogni città è rappresentata da un'area circolare (la cui superficie è proporzionale al numero di abitanti). Le aree in colore pieni riferiscono alle città sede di uno o più Rotary Club. I dati riportati nelle pagine seguenti fanno riferimento agli ultimi 5 anni. Sono stati estrapolati da My Rotary, dalle statistiche Distrettuali con il supporto del CDS di Zurigo.





1.1. Profilo della Membership: sviluppo e conservazione

Il Rotary è presente sul territorio con 43 Club e 2.382 soci (dati al 1/7/2025). La media di composizione dei Club nel Distretto è di 55 soci contro una media nazionale di 40 soci circa. I diagrammi mostrano le variazioni della Membership nei Club del Distretto negli ultimi 5 anni.



Diagramma 01 - Numeri aggregati dell'effettivo del nostro Distretto negli ultimi cinque anni

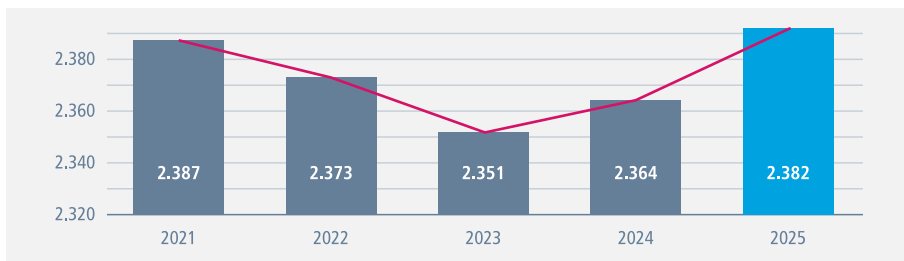


Diagramma 02 - Andamento dell'effettivo al 30 giugno 2025

Il dato dell'anno 2025/26 è al febbraio 2026 e dimostra una buona ripresa pur con i limiti della semestralità ed in attesa della “notte dei coltelli” al 30 giugno. Negli anni precedenti abbiamo avuto una perdita media di 14 Soci/anno.

Per quanto riguarda la conservazione dei Soci è interessante il diagramma 2 che evidenzia i soci cooptati e dimessi negli ultimi 5 anni (Inclusione).



Diagramma 03 - Soci entrati/usciti negli ultimi 5 anni

Se prendiamo ulteriormente in esame le dimissioni rispetto agli anni di cooptazione notiamo come prevalga numericamente l'intervallo 1-2 anni/6-10 anni molto probabilmente legato a più fattori, ne segnaleremmo due, che riteniamo fra i più rilevanti:

- poca conoscenza dell'Associazione quindi poca o nulla Formazione.
- Perdita di appeal del Club quindi scarsa capacità inclusiva del Club.

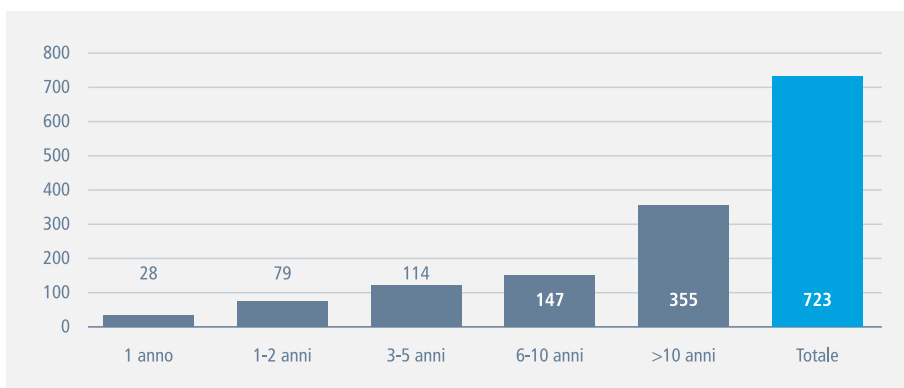


Diagramma 04 - Numero di Soci dimissionari nel periodo 2020-25 rispetto agli anni di affiliazione

1.2. L'età del Distretto: le variazioni degli ultimi 5 anni (Diversità)

Dato sul quale dobbiamo riflettere: il valore dell'età media è costantemente aumentato negli ultimi 5 anni, come dimostra il diagramma seguente.

Mentre scriviamo (aprile 2026) l'età media è ulteriormente salita: 63,04 anni.

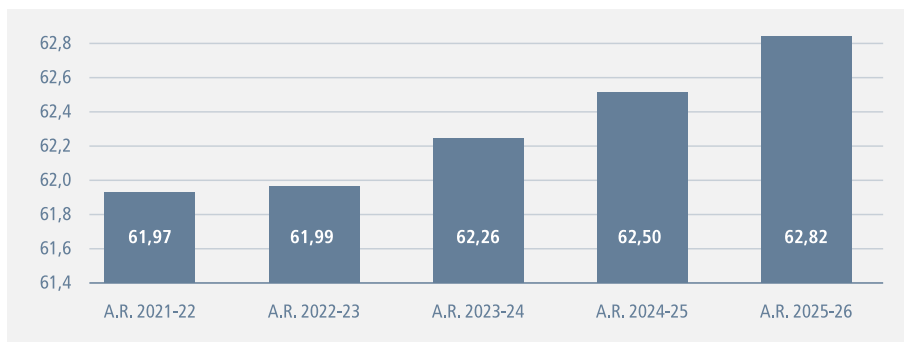


Diagramma 05 - Età media del Distretto nel periodo 2021-2025

L'aumento dell'età media è dovuto principalmente al restringersi della forbice tra l'età media dei soci in uscita e di quella dei soci all'ammissione. I dati sottostanti fotografano l'incidenza percentuale delle diverse fasce di età nel Distretto.

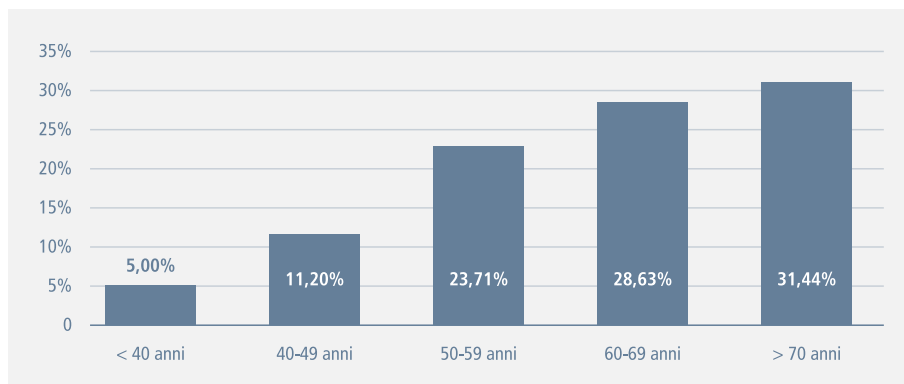


Diagramma 06 - Fasce di età nel Distretto

Il confronto, a distanza di 5 anni, della distribuzione di età per decenni mostra uno spostamento dell'istogramma verso destra confermando l'invecchiamento della popolazione, come vedremo in seguito.

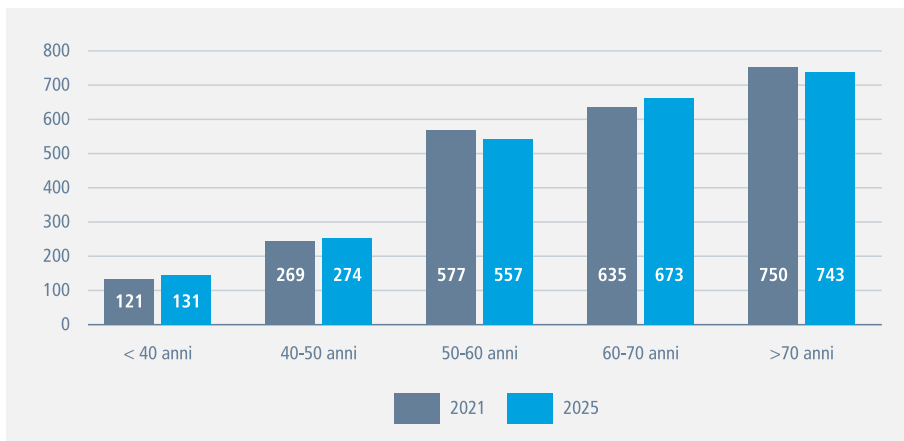


Diagramma 07 - Distribuzione età dei Soci nel periodo 2021-25

1.3. Il gender gap – I giovani e la loro presenza (Diversità)

Il gender gap nel Rotary Italiano deriva soprattutto da una lunga storia di esclusione femminile (fino al 1989) e da una presenza ancora minoritaria delle donne nei club e nei ruoli di vertice. Tuttavia, la percentuale di Socie è in crescita e l'organizzazione sta promuovendo iniziative per raggiungere una maggiore parità.

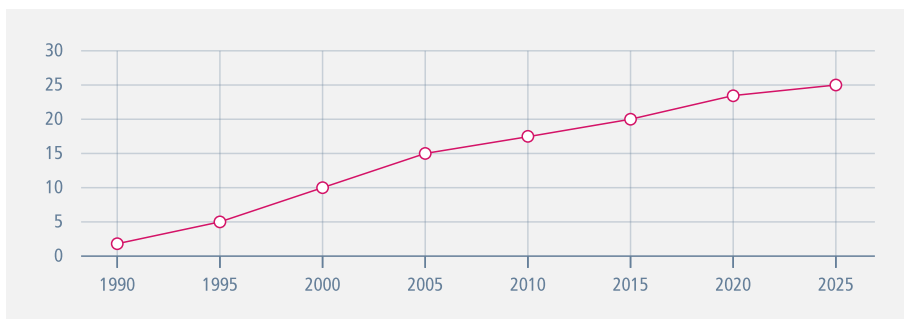


Figura 02 - Crescita della presenza femminile nel Rotary (1990-2024, stima)

Il diagramma evidenzia come la crescita sia stata rapida nei primi 20 anni, quando i club hanno iniziato ad ammettere nuove socie.

Negli ultimi anni la crescita è più lenta, segno che il sistema associativo sta raggiungendo una fase di stabilizzazione intorno al 25%. La parità di genere (intorno al 50%) è ancora lontana, ma la tendenza resta positiva.

Il diagramma seguente mostra come la nostra Zona sia abbastanza omogenea; i Distretti con maggiore presenza femminile (D2102 e D2080) sono tra quelli dove negli ultimi anni sono stati promossi più programmi su diversità e inclusione, mentre alcuni Distretti storici del Nord hanno percentuali più basse.

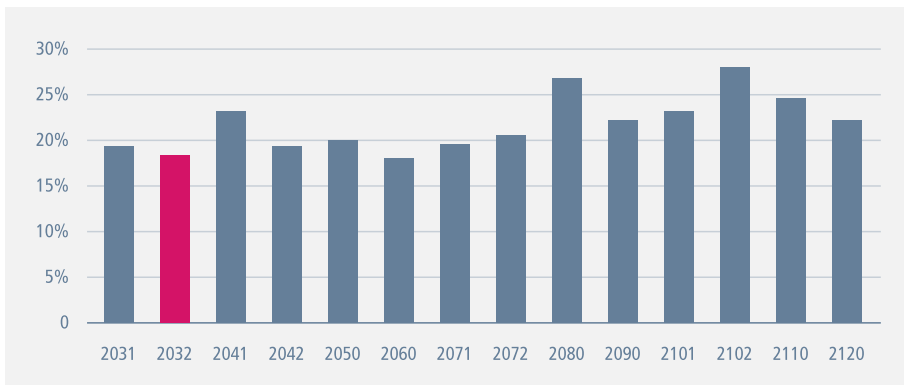


Diagramma 08 - Percentuale femminile nei Distretti italiani

Il nostro Distretto conferma quanto esposto in precedenza con un lento ma graduale incremento della presenza femminile dei Club.

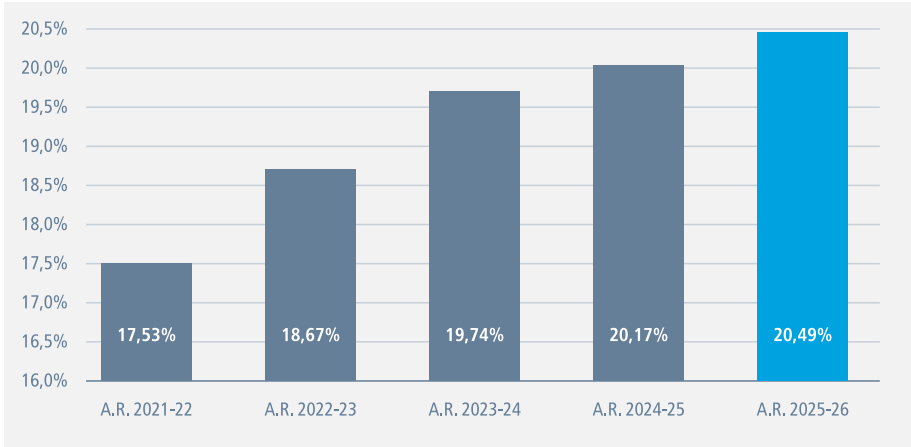


Diagramma 09 - Percentuale femminile nei Club del Distretto 2021-25

Il divario di genere è evidente principalmente in tre ambiti:

(1) Composizione dei Club

In molti Club le donne rappresentano meno di un quarto dei soci.

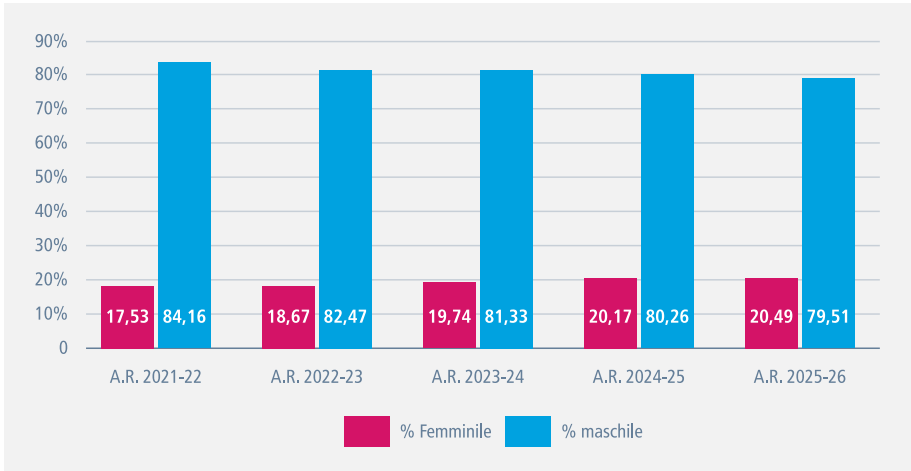


Diagramma 10 - Gender gap nel Distretto 2021-25

Alcune professioni tradizionalmente presenti nel Rotary (imprenditoria, professioni tecniche, dirigenza) sono state storicamente maschili.

(2) Ruoli di leadership

Le donne sono meno presenti tra Presidenti di Club, Governatori Distrettuali e Dirigenti; di seguito il quadro della Zona 15.

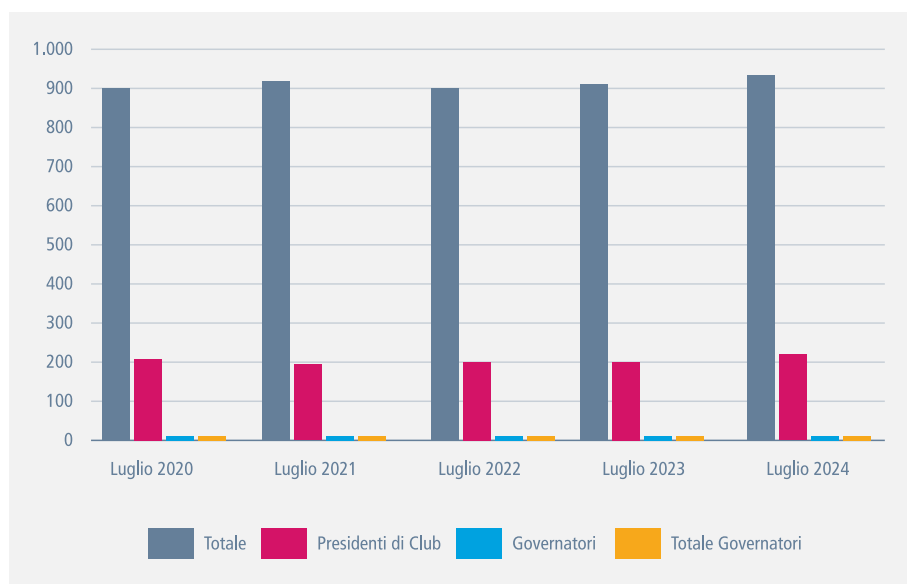


Diagramma 11 - Presenza femminile in posizione di vertice in Zona 15 nel periodo 2020-25

Nell'Anno Rotariano 2025-26 il nostro Distretto fissa al 21% la presenza femminile in posizioni apicali. Tuttavia, la tendenza è in crescita negli ultimi anni.

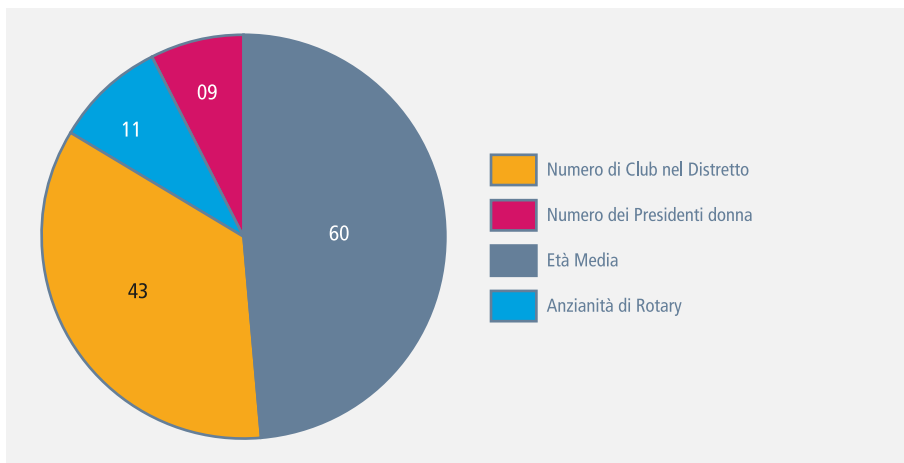


Figura 03 - Quadro dei Presidenti A.R. 2025-26

(3) Cultura organizzativa

Il Rotary nasce come network professionale maschile, quindi:

- reti relazionali storicamente maschili.
- Minore accesso femminile a ruoli apicali.
- Minore visibilità delle professioniste.

Interessante è la valutazione della presenza femminile in rapporto alle fasce di età dei Soci:

- tra i soci giovani il Rotary si avvicina al 30–35% di presenza femminile.
- Tra i soci più anziani scende intorno al 10–15%.

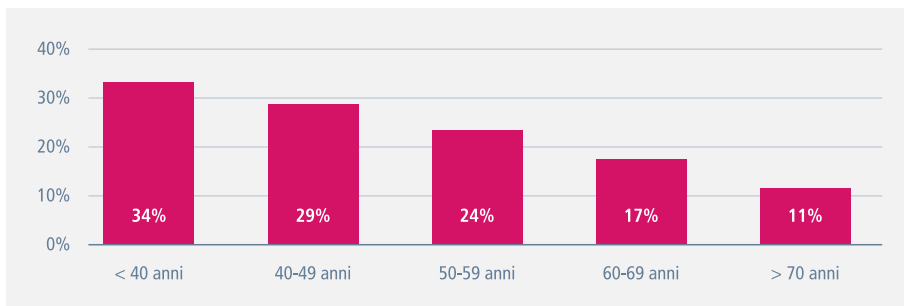


Diagramma 12 - Percentuale femminile in rapporto alla fascia di età dei Soci nel Distretto

I giovani Rotariani under 40 rappresentano nel Distretto circa il 6% dei Soci e riflettono una tendenza diffusa del Rotary italiano che ha una età media elevata dei Soci, un ricambio generazionale limitato ed a volte strategie distrettuali per i giovani insufficienti.

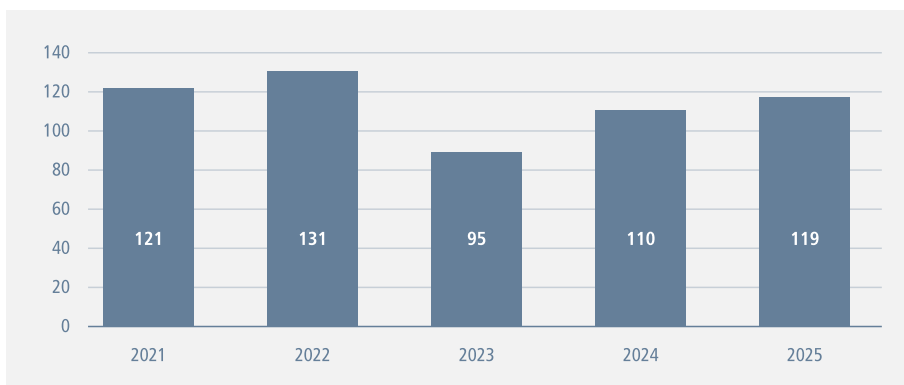


Diagramma 13 - Variazione dei Soci under 40 nel Distretto nel periodo 2021-25

Abbiamo sviluppato, in base a tre dati:

- la percentuale femminile.
- La percentuale under 40.
- L'età media dei Soci.

Un indice di rinnovamento generazionale (IRG) dei Club per provare a misurare quanto essi siano aperti al ricambio.

Il valore finale viene normalizzato tra 0 e 1.

Nel Distretto molti Club si collocano tra lo 0,40 e lo 0,55 quindi con un ricambio moderato ma non elevato.

Rotaract ed Interact – Quadro d'insieme

Non possiamo dimenticare realtà che incidono favorevolmente nel Distretto: il Rotaract e l'Interact.

Il Rotaract ha avuto negli ultimi tempi qualche criticità nel numero dei Club attivi.

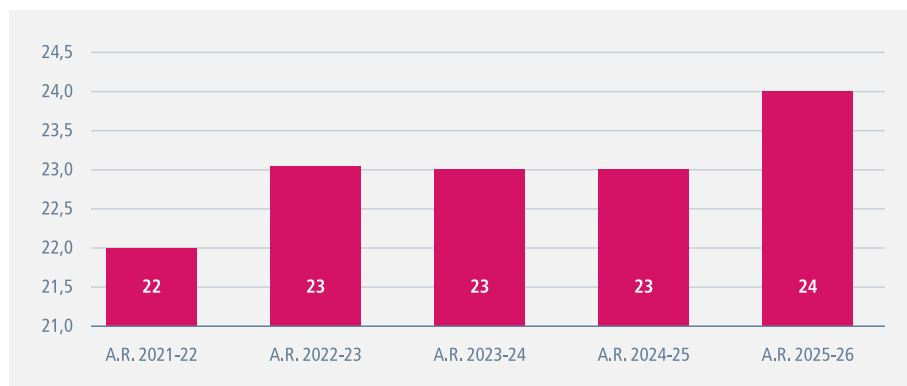


Diagramma 14 - Numero di Club Rotaract nel Distretto nel periodo 2021-25

La membership ha avuto una discreta crescita, purtroppo i dati al gennaio 2026 denunciano una importante diminuzione che è in fase di analisi.

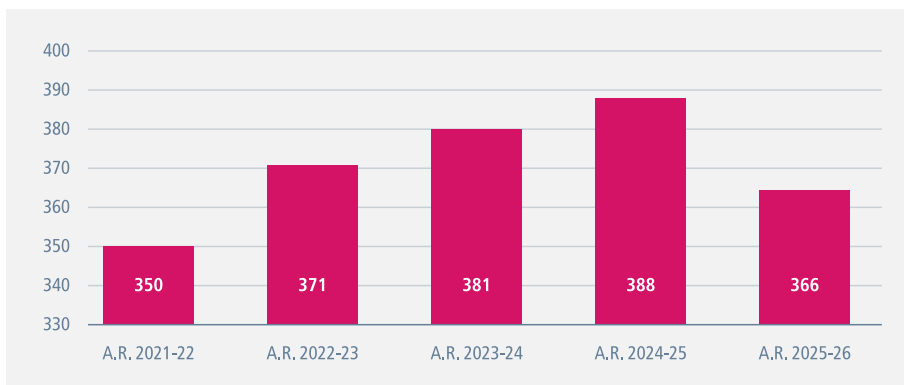


Diagramma 15 - Andamento dei Soci rotaractiani nel periodo 2021-25

La tendenza dell'età, pur con i limiti dei dati non riportati su My Rotary, è costante.

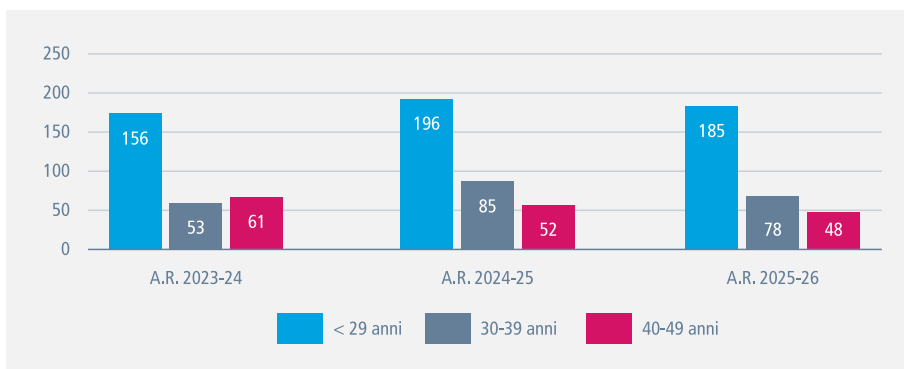


Diagramma 16 - Tendenza età 2023-25

Così come la tendenza di genere. I dati del Rotaract sono stati estrapolati da My Rotary e dall'ultimo trend della Regione 15 sull'Effettivo.

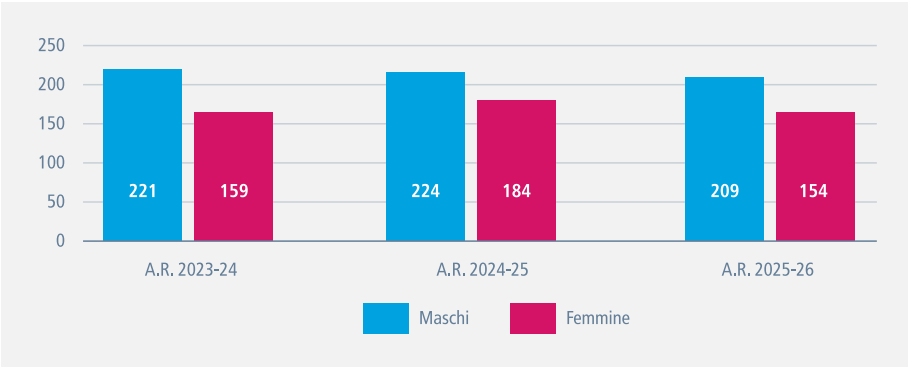


Diagramma 17 - Tendenza di genere nel periodo 2023-25

Lo sviluppo dei Club e soci Interattiani (My Rotary) è riportato negli schemi sottostanti che dimostrano un costante numero di Club a fronte di un buon incremento della membership.

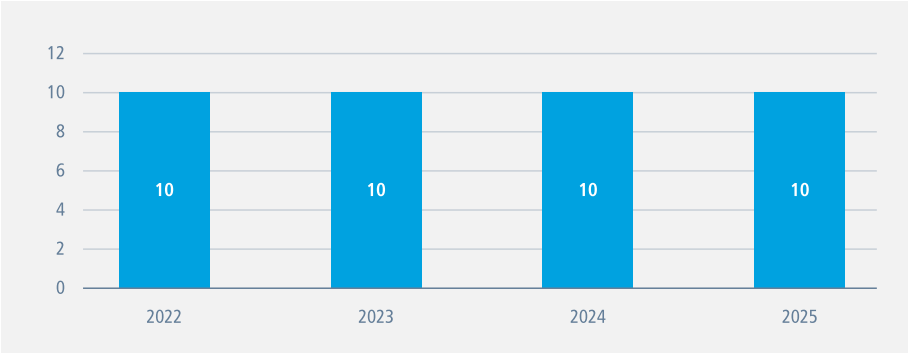


Diagramma 18 - Numero dei Club Interact nel periodo 2022-25

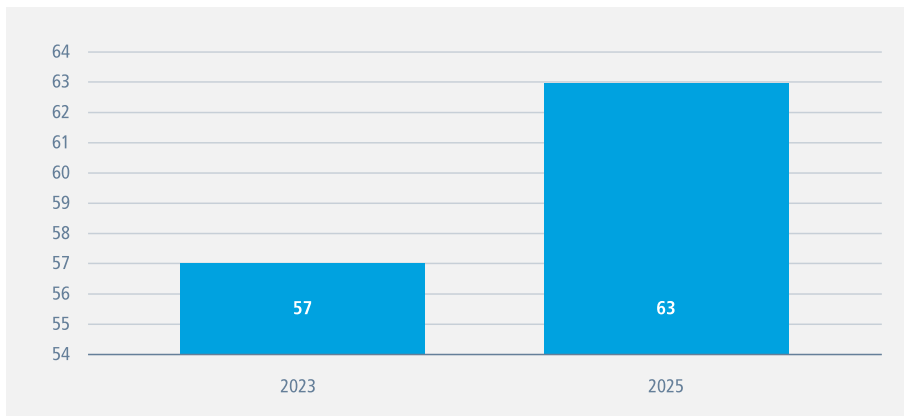


Diagramma 19 - Numero dei Soci Interact nel periodo 2023-25

Il Service

Il Service è il cuore dell'azione del Rotary e rappresenta l'impegno concreto dei Soci nel migliorare la qualità della vita delle persone e delle comunità.

Esso si basa sul principio, che tutti noi conosciamo, del "Servire al di sopra di ogni interesse personale" e si sviluppa attraverso progetti locali e internazionali in ambiti come la salute, l'educazione, la pace e lo sviluppo sostenibile.

Attraverso il Service, i Rotariani mettono a disposizione tempo, competenze e risorse per rispondere ai bisogni del territorio e del mondo, promuovendo valori di solidarietà, etica e collaborazione. Questo spirito di servizio rafforza certamente i legami tra i soci e contribuisce a costruire una società più equa e inclusiva.

Come sappiamo ogni anno il Distretto pubblica un bando per invogliare i Club a presentare progetti che siano in linea con le indicazioni del Rotary International.

Le progettualità, che possono essere Distrettuali o Globali, ricevono un sostegno economico in base ai FODD (Fondi di Designazione Distrettuale) che il Governatore pro-tempore riceve in base a quanto versato dal Governatore di tre annualità precedenti.

Ci siamo limitati, per avere un termine di confronto con il territorio, a riportare il valore economico (in Dollari) assegnato alle progettualità Distrettuali dal A.R. 2022-23 al A.R. 2024-25.

Non abbiamo tenuto conto delle ore di impegno dei singoli rotariani che sicuramente sono il vero valore aggiunto dei nostri Services.

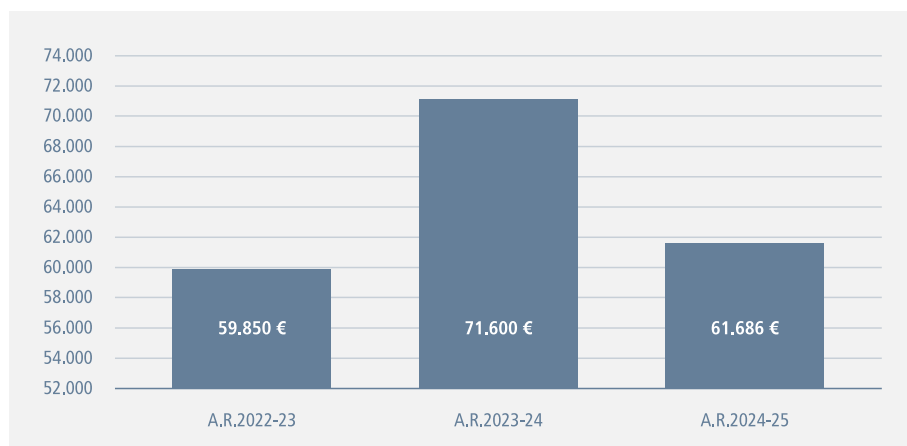


Diagramma 20 - Valore District Grant nel periodo 2022-25

L'analisi del Distretto termina con i dati percentuali delle classifiche rotariane (prime cinque ed ultime cinque) presenti nei Club del Distretto.

Nel Rotary, le categorie rotariane (o classificazioni professionali) sono le categorie che rappresentano le attività professionali, imprenditoriali o di servizio dei Soci di un club.

Servono a garantire che il Club abbia una composizione equilibrata delle professioni, evitando che una sola attività predominante sia sovrarappresentata. Questo principio deriva dallo statuto del Rotary e dalle linee guida sull'effettivo.

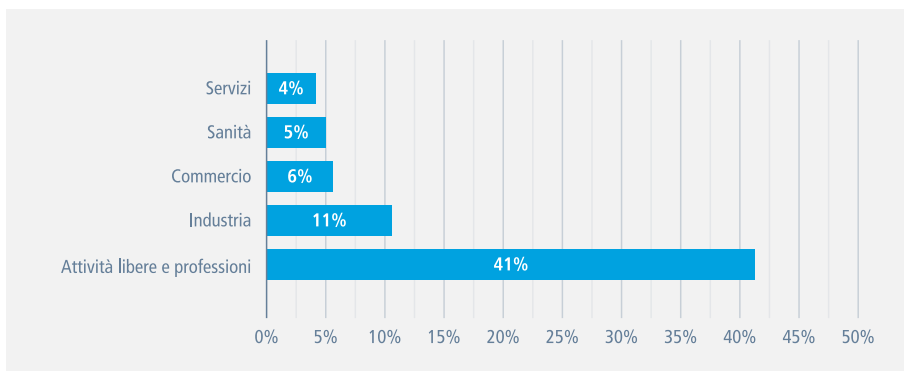


Diagramma 21 - Incidenza percentuale classifiche al 1/7/2025 (prime cinque)

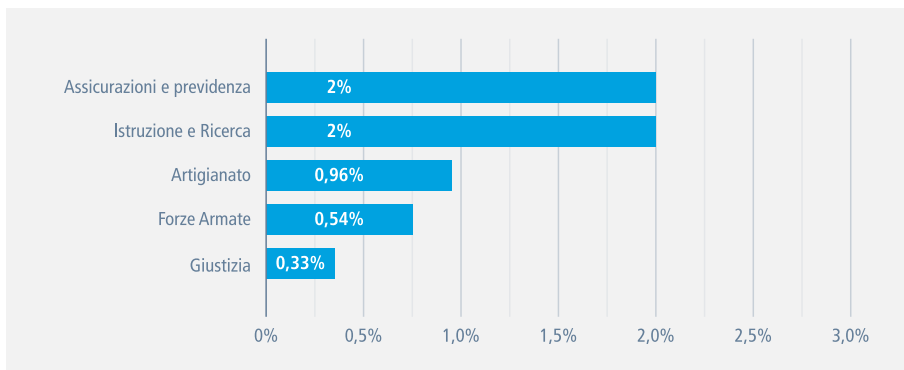


Diagramma 22 - Percentuale classifiche (ultimi cinque anni)

Facendo una prima sintesi del documento si delinea un Distretto Rotariano strutturalmente solido ma in fase di transizione.

La presenza territoriale e la dimensione dei club rappresentano punti di forza, tuttavia emergono tre sfide strategiche principali:

- invecchiamento della membership.
- Difficoltà di conservazione dei nuovi soci.
- Necessità di rafforzare inclusione e attrattività dei club.

I punti toccati appaiono quindi come uno strumento di diagnosi organizzativa, finalizzato a orientare politiche future di crescita, rinnovamento generazionale e maggiore integrazione con la comunità.

Matrice SWOT - Distretto 2032

Punti di forza

43 Club e circa 2.382 Soci
Media 55 soci per Club
Forte radicamento territoriale
Elevato capitale professionale
Presenza Rotaract e Interact

Punti di debolezza

Età media intorno ai 63 anni
Solo circa il 6% dei soci è under 40
Perdita media circa 14 soci/anno
Problemi di retention
Gender gap nei ruoli apicali

Opportunità

Giovani professionisti qualificati
Presenza di poli universitari
Crescente partecipazione femminile
Potenziale pipeline Rotaract
Nuovi bisogni sociali del territorio

Minacce

Invecchiamento demografico
Calo della popolazione
Riduzione dei giovani residenti
Fluttuazione dei Club Rotaract
Concorrenza di altre reti professionali

2. Il territorio

Come detto, il territorio sul quale insiste il Distretto 2032 è costituito dalla Liguria (Province di Genova, Savona, Imperia, La Spezia) e dalle Province di Alessandria, Asti e Cuneo.

2.1. Situazione demografica ed urbanistica

La popolazione è di 2.503.624 residenti, distribuita su di una superficie di 17.439 Km² con 786 Comuni. Negli ultimi 5 anni il quadro demografico ha evidenziato una perdita globale di circa 1,34%, con alcune Province in lieve ripresa ed una età media di 48,55 anni (1° luglio 2025).

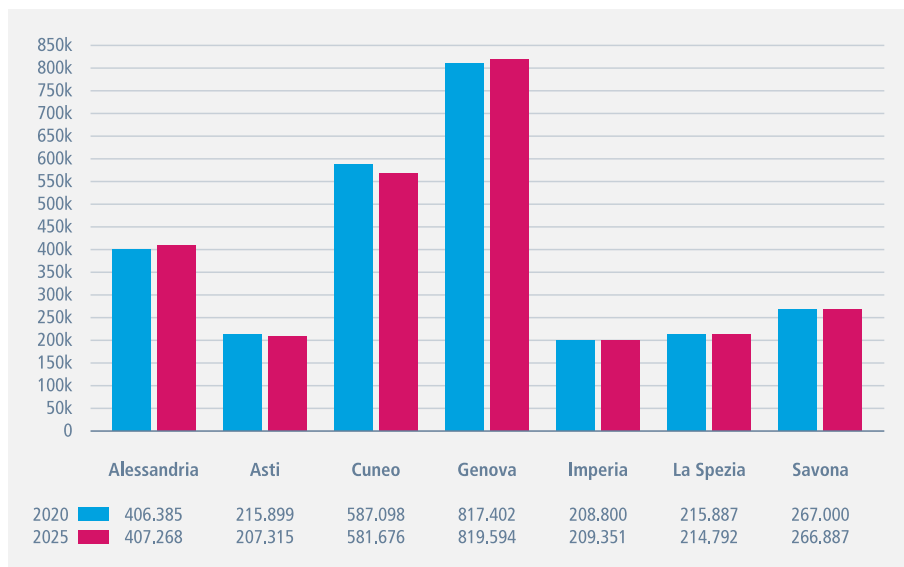


Diagramma 23 - Andamento della popolazione nel territorio del Distretto

L'età media del territorio è andata aumentando negli ultimi 5 anni, con il 51% di presenza femminile ed il 48% maschile.

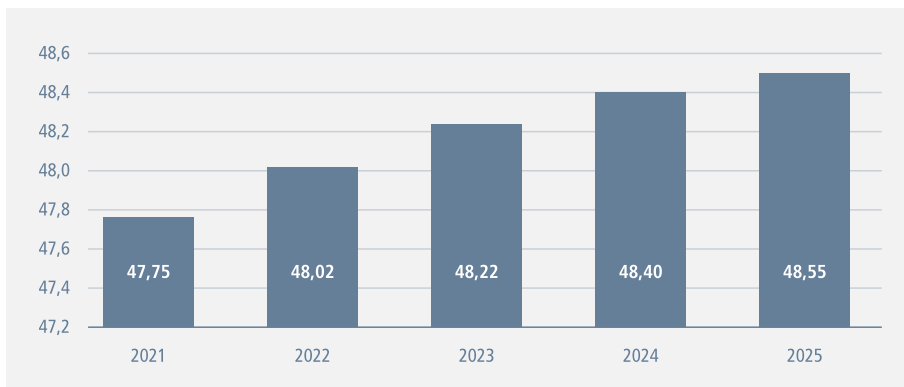


Diagramma 24 - Età media del territorio 2021-25

Il territorio urbanizzato è mediamente del 6,6% con un minimo del 5,3 % della provincia di Cuneo legato alla sua estensione (c.d. Provincia Granda).

2.2. La presenza dei giovani under 40 - Istruzione

In Liguria ed in Basso Piemonte la popolazione under 40 segue un trend di progressiva contrazione posizionando queste aree tra le più anziane d'Europa. La presenza dei giovani nelle Province del Territorio.

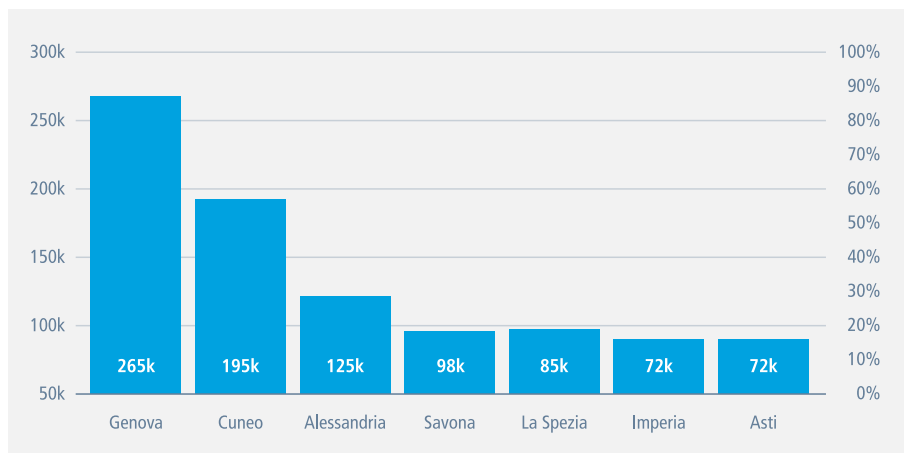


Diagramma 25 - Popolazione < 40 anni sul territorio

La Liguria, negli ultimi 5 anni, ha mostrato una leggera ripresa, invertendo la tendenza negativa grazie ai flussi migratori. In netta contrazione invece la fascia 35-44 anni (-11%), che dimostra purtroppo un invecchiamento strutturale della forza lavoro.

Il Basso Piemonte mostra una tenuta leggermente superiore, grazie anch'essa ai flussi migratori, un tasso di natalità lievemente più alto rispetto alla costa ligure e dinamiche occupazionali diverse tra le province del Basso Piemonte. Fa eccezione Cuneo, più giovane del gruppo, che ha un tessuto economico trainante.

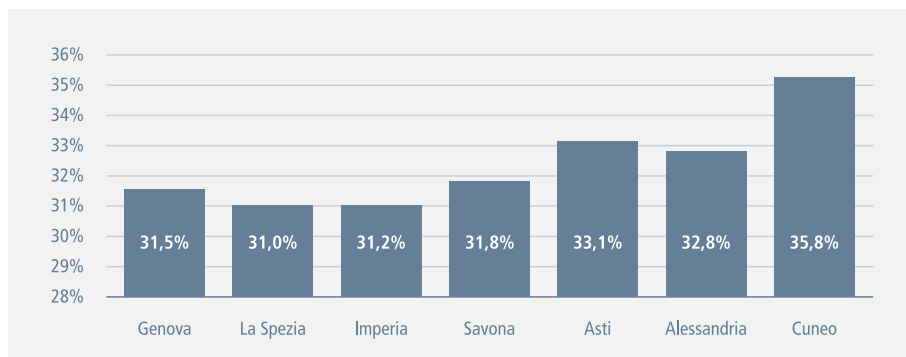


Diagramma 26 - Percentuali under 40 nelle Province (stime 2024-25)

In Liguria ed in Basso Piemonte la percentuale di popolazione (25-69 anni) con un titolo di studio terziario (Laurea o titoli equivalenti) varia significativamente, tra i centri urbani e le Province a vocazione agricola e manifatturiera. Nel 2024, la media del Nord Italia per i titoli terziari è stata del 23,2%.

Genova, Savona e Spezia (rispettivamente 26,80%, 20,50%, 21,20%) hanno valori percentuali più alti perché sedi di Poli Universitari e direzionali, Imperia (19,40%), invece, risente dell'elevata età media che abbassa la quota di laureati attivi e della struttura economica locale.

Per quanto concerne la Provincia di Cuneo (18,90%) è sotto la media regionale nonostante abbia una alta produttività economica ed uno dei tassi occupazionali giovanili più alti.

Alessandria (18,40%) è una delle quote più basse in Piemonte per quanto riguarda l'istruzione terziaria così come Asti (17,90%) dove prevalgono i titoli tecnici e secondari legati all'agricoltura

In tutte le Province prese in esame le donne sono sensibilmente più istruite degli uomini. Il 25,9% delle donne ha un titolo.

Nel territorio del Distretto la fascia under 40 mostra tassi di istruzione terziaria più alti rispetto alla popolazione generale. Ma con forti differenze territoriali legate alla presenza di poli universitari e mercati del lavoro specializzati.

Genova (34,5%) è hub universitario e quindi attrae i giovani anche da altre province. La Spezia (28,8 %) ha una buona incidenza legata al settore nautico e della difesa. Imperia (24,8%) risente della distanza dai centri principali accademici. Savona (27,5%) ha un valore in linea con la media del nord-ovest. Alessandria (25,1%) presenta il tasso più basso dell'area per questa fascia d'età. Cuneo (29,2%) è in crescita costante grazie a Politecnico e agroalimentare.

La quota di Asti (25,6%) è influenzata soprattutto dalla fuga verso i poli di Torino e Milano.

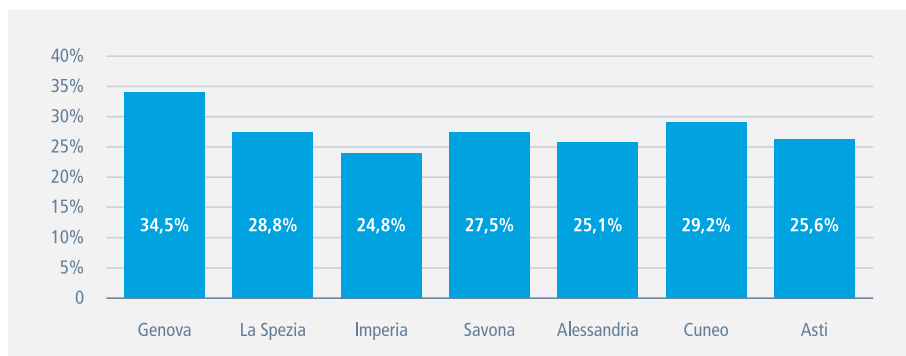


Diagramma 27 - Percentuale under 40 con laurea o altri titoli del terziario

Tra gli under 40 il divario di genere è ancora più netto, circa il 38% delle donne possiede una laurea contro il 23% degli uomini.

In base ai dati recenti, elaborati su base Istat, emerge un quadro chiaro sul divario tra i laureati under 40 ed il resto della popolazione laureata nelle Province del territorio.

In generale le Province Liguri e piemontesi mostrano una quota di giovani laureati superiore alla media nazionale, circa il 28-30% contro il 19% degli over 40, ma con forti disparità locali. Inoltre, il divario generazionale è abbastanza evidente in tutte le Province citate.

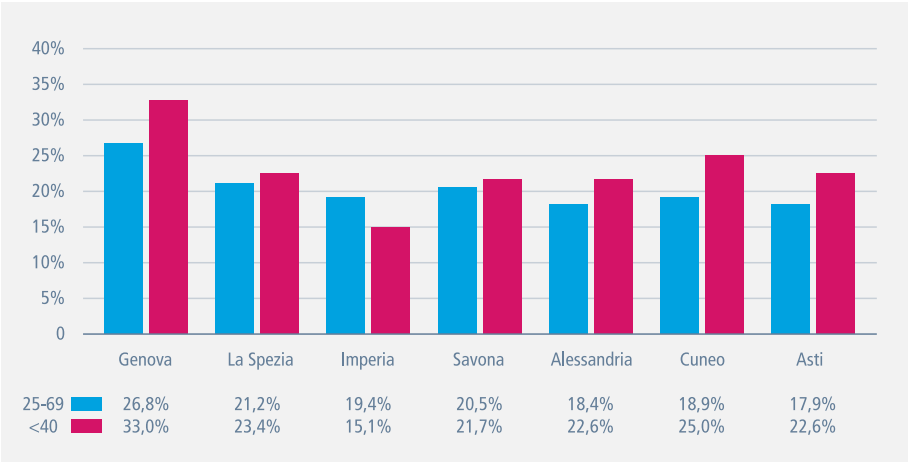


Diagramma 28 - Percentuale titoli terziari vs. under 40 (stime 2024-25)

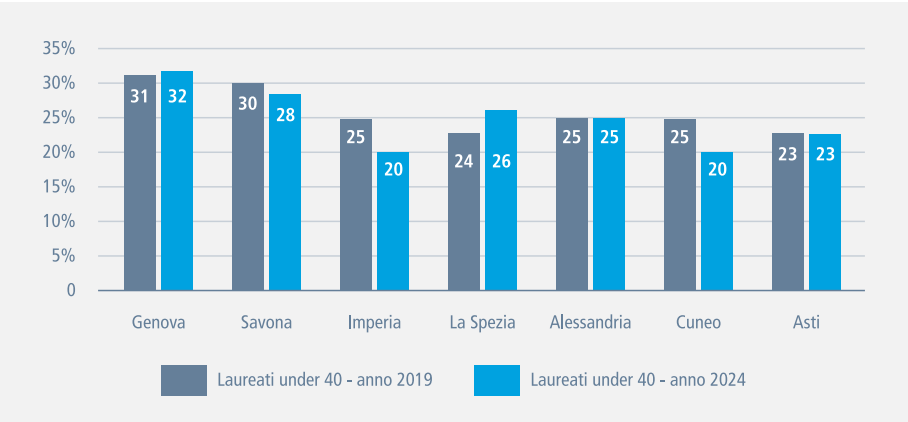


Diagramma 29 - Confronto fra la percentuale dei Laureati under 40 (2019 vs 2024)



Le quote di laureati under 40 sono superiori rispetto alle fasce d'età superiore riflettendo l'aumento dei livelli di istruzione negli ultimi decenni. Genova e Cuneo fungono da poli attrattivi, mentre Imperia e Asti soffrono una minore incidenza di laureati giovani, spesso dovuta alla migrazione verso centri universitari o lavorativi maggiori.

2.3. Il motore economico ed il quadro delle professioni

Il motore economico delle Province che caratterizzano il territorio, è costituito da un sistema territoriale integrato tra Liguria e Basso Piemonte in cui mare, logistica, industria e agroalimentare si rafforzano a vicenda. In Liguria è prevalente l'economia marittima, i porti, il turismo, servizi e cantieristica. Nel Basso Piemonte prevale l'agroalimentare, il vino, l'industria manifatturiera e la logistica verso i porti.

Particolare menzione, la Blue economy ha un peso molto elevato in Province come La Spezia e Genova e può superare il 12-13% del valore aggiunto locale, rappresentando una quota significativa di occupazione e imprese. Si potrebbe affermare che il vero motore economico di queste Province è un sistema mare-entroterra sintetizzato nell'immagine successiva.

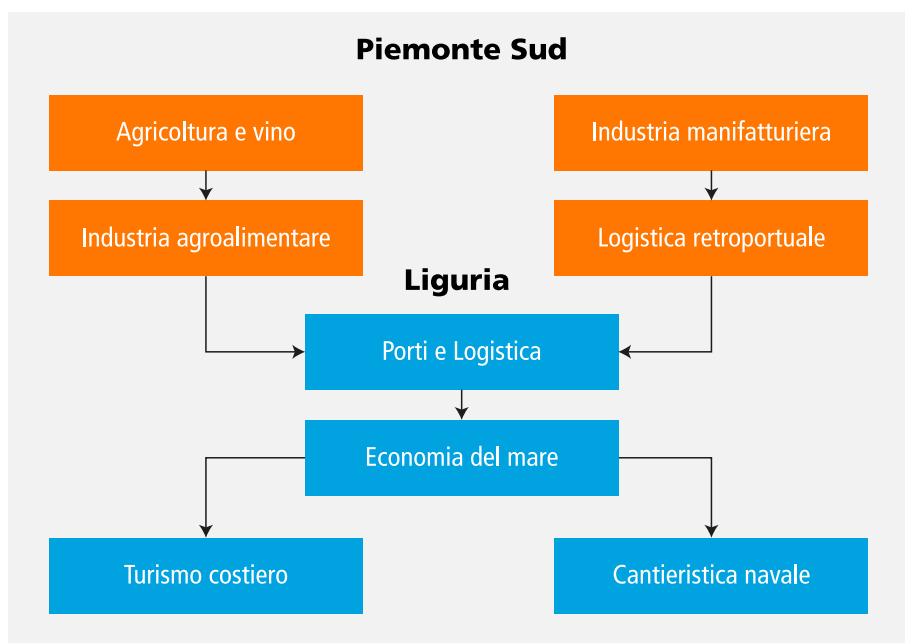


Figura 04 - Schema del sistema mare-entroterra delle Province del Distretto

Di seguito un diagramma comparativo sintetico (basato su dati disponibili di Camere di Commercio Provinciali e report territoriali recenti). Per alcune Province i dati pubblici più dettagliati riguardano soprattutto imprenditoria femminile, mentre per professioni tecniche e dirigenziali abbiamo utilizzato le medie provinciali regionali simili (Liguria e Piemonte).



Diagramma 30 - Distribuzione delle professioni per genere

Le imprenditrici rappresentano circa il 22-32% del totale delle Province considerate. Le professioni tecniche mostrano una presenza femminile più alta (30-35%)

La dirigenza rimane il livello con maggiore divario di genere (circa 15-20% donne). Il diagramma dimostra una differenza territoriale: Savona ed Imperia hanno una quota femminile più alta nell'imprenditoria; Asti, Cuneo, Alessandria hanno valori più bassi ma simili tra Province.

È evidente che il gender gap cresce salendo nelle gerarchie professionali e con il livello di responsabilità; la Liguria mostra una quota femminile imprenditoriale leggermente più alta rispetto al Basso Piemonte. Le professioni tecniche costituiscono sicuramente il principale bacino potenziale per la futura crescita della leadership femminile.

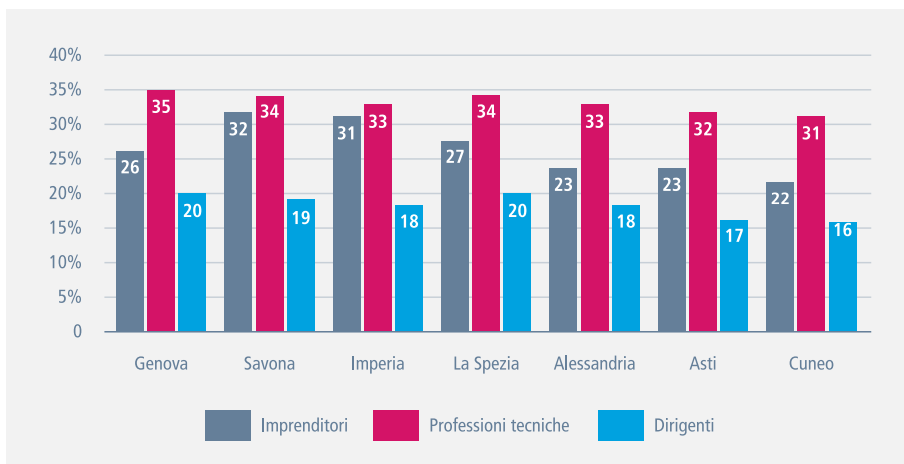


Diagramma 31 - Percentuale presenza femminile suddivisa per posizioni lavorative

Abbiamo valutato anche i dati del numero dei manager under 40 presenti sul territorio. Il numero dimostra un trend in crescita sebbene i giovani in posizioni dirigenziali rimanga inferiore rispetto alla media europea.

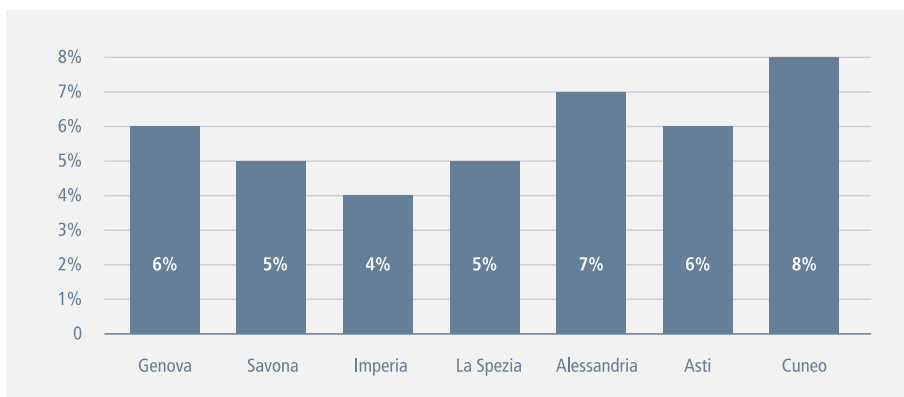


Diagramma 32 - Giovani under 40 in posizione dirigenziale

Le Province liguri registrano una delle quote più basse a livello nazionale, con una percentuale di imprese giovanili che si attesta intorno 8,09%. Nonostante il dato generale, si osserva un'accelerazione della componente femminile. Sul territorio incidono circa 20.000 tra quadri e dirigenti totali, ma meno del 10% ha un'età inferiore ai quarant'anni.

Più dinamiche le Province piemontesi, con un tasso di imprese che si attesta all' 8,71% e la managerialità, inferiore ai quarant'anni è trainata da settori dell'innovazione agroalimentare e meccanico strumentale.

L'imprenditoria, nelle sette Province prese in considerazione mostra per il 2025 una importante concentrazione di start-up innovative a conduzione giovanile. Mentre le imprese femminili mantengono la presenza costante al 22% del totale. Genova concentra circa 5.200 imprese giovanili attive e le province di Alessandria, Asti e Cuneo sono leader per start-up innovative e giovanili, con il 23,2% di questi guidate da under 35. Le percentuali delle imprese guidate da donne è stabile, con alcune differenze territoriali.

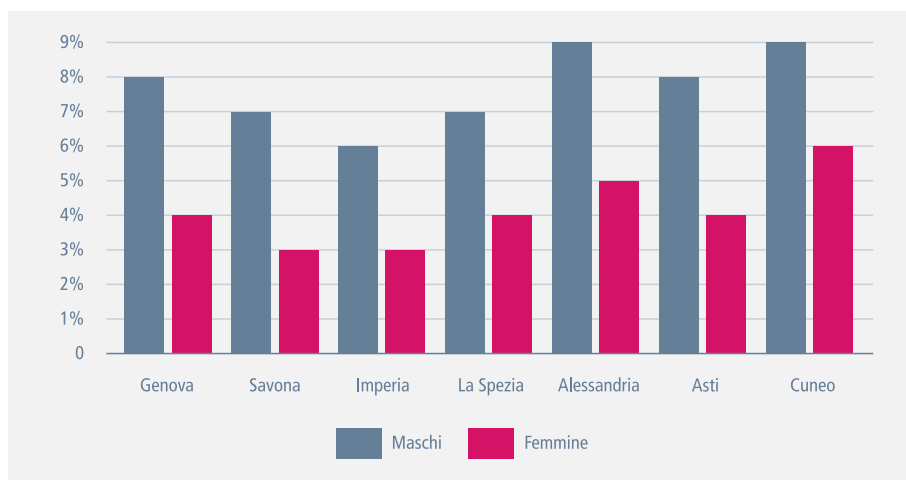


Diagramma 33 - Confronto dirigenti under 40 per genere

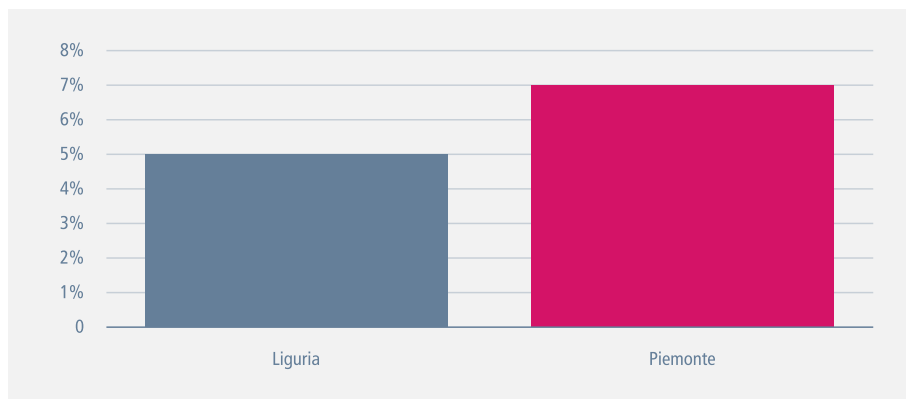


Diagramma 34 - Confronto dirigenti under 40 per Regione

Non esistendo una stima ufficiale per Provincia degli impiegati under 40 nelle professioni emergenti: digitale, green ed alta specializzazione, ci siamo basati su dati recenti riportati da la rivista "Informazioni sul mercato del lavoro: Italia-EURES febbraio 2025".

Il totale degli occupati nelle sette province varia da 1,4 a 1,6 milioni di questi circa il 22% è impiegato nelle nuove professioni ed il 35% sono under 40; possiamo quindi stimare che circa 110.000-135.000 persone siano attive in questi campi.

Il gender gap è rilevante con la presenza maschile intorno al 60-65% e quella femminile tra il 35% ed il 40%. Il quadro sottostante stima quanti giovani siano impiegati nelle "nuove professioni": STEM, Green, digitale.

Totale stimato: **120.000**
Maschi: **75.000**
Femmine: **45.000**
1 giovane su 5 lavora in professioni emergenti
Crescita trainata da digitale e green
Gap di genere significativo (circa 20 punti)

Figura 05 - Under 40 nelle nuove professioni (Liguria e Piemonte Sud)

Un ruolo importante lo svolge la presenza degli stranieri (UE ed Extra UE) sul territorio.

Attualmente non ci sono dati pubblici chiari su quanti siano in posizione manageriale e abbiano nazionalità straniera in Liguria e basso Piemonte. Il numero totale dei cittadini stranieri residenti sul territorio è di circa 300.000 mila suddivisi come nel diagramma che segue.

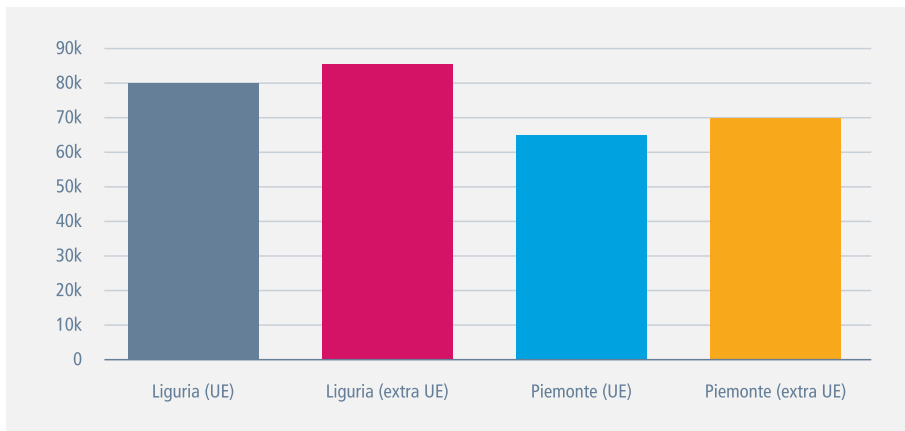


Diagramma 35 - Popolazione straniera residente nel territorio del Distretto

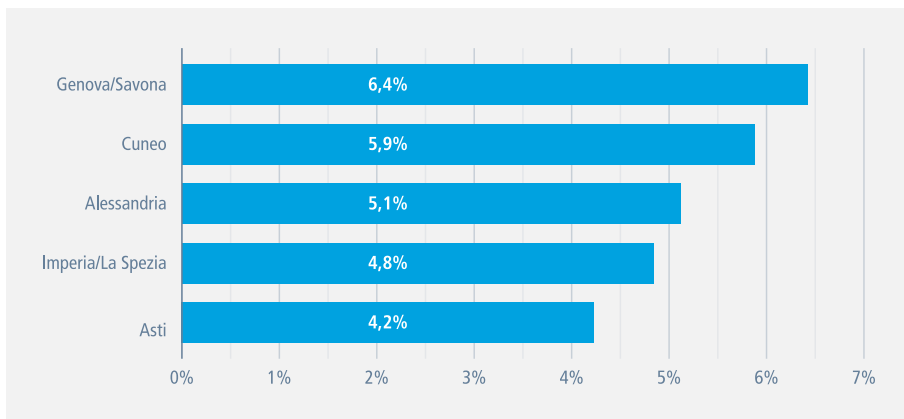


Diagramma 36 - Incidenza manager stranieri per Provincia

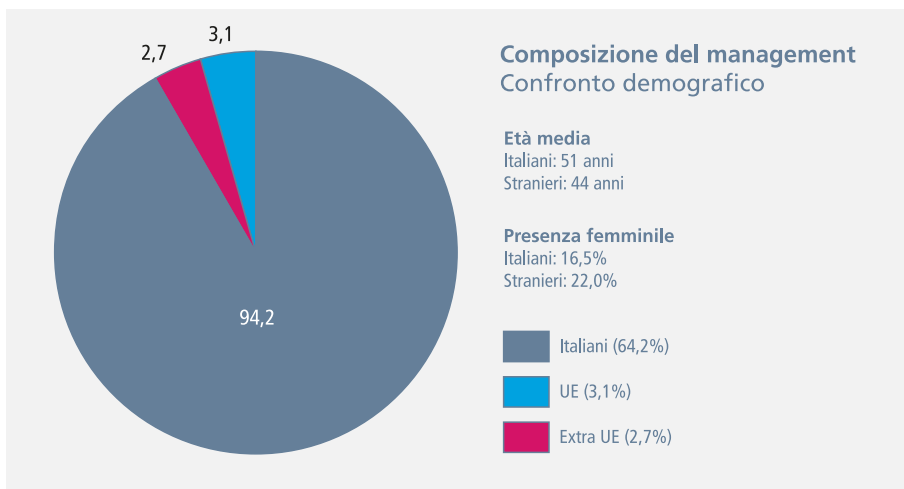


Figura 06 - Confronto tra le posizioni dirigenziali dei residenti italiani e stranieri su territorio

Abbiamo raccolto i dati percentuali delle attività professionali prendendo come spunto le prime 5 e le ultime cinque tra le classifiche del Distretto così da poter fare un confronto omogeneo.

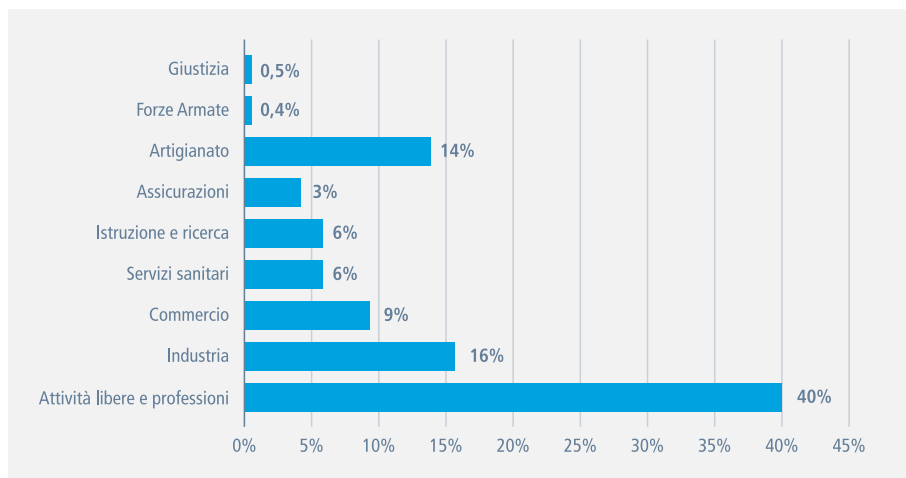


Diagramma 37 - Attività professionali prevalenti

2.4. Le Associazioni di Servizio

I dati precisi per tutte le Province insieme non esistono in un'unica statistica ufficiale, per stimarle in maniera adeguata abbiamo utilizzato i dati del Registro Unico del Terzo Settore (RUNTS) e dei Centri di Servizio per il Volontariato (CSV). Questi sono i numeri più attendibili disponibili.

Associazioni

Liguria: ~1.000

Basso Piemonte: ~3.200

Totale: ~4.200

Volontari

Liguria: 15.000-20.000

Basso Piemonte: 18.000-22.000

Totale: 33.000-42.000

L'impatto delle Associazioni produce un risultato economico indicativo sul territorio riportato nella figura seguente.

Valore del lavoro volontario: **500-700 milioni € / anno**

Impatto economico: **800 milioni-1,2 miliardi € / anno**

Il volontariato integra servizi pubblici essenziali e rappresenta un pilastro del welfare territoriale.

03. Distretto vs. territorio: il confronto in sintesi

03.1. La dimensione demografica

Il Distretto è più anziano del territorio e amplifica la tendenza demografica negativa già presente.

Territorio

Popolazione: circa 2,5 milioni, in calo
Età media: 48,5 anni, in aumento
Forte invecchiamento strutturale
Riduzione significativa degli under 40

Distretto

Soci: 2.982 (43 Club)
Età media: 63 anni (più alta del territorio)
Invecchiamento ancora più marcato rispetto alla popolazione

03.2. Capitale umano e professionale

Il territorio appare più dinamico e innovativo, mentre il Distretto fatica a rappresentarne pienamente l'evoluzione.

Territorio

Crescita dei laureati under 40 (28-30%)
Presenza di poli forti (Genova, Cuneo)
Circa 120.000 giovani nelle professioni emergenti
Sistema economico dinamico (mare + industria + agroalimentare)

Distretto

Buona rappresentanza professionale (classifiche equilibrate)
Tuttavia:
Scarso ingresso di giovani qualificati e difficoltà ad intercettare professioni emergenti

03.3. Presenza e visibilità, attività di Service

Il Distretto è strutturato, ma nel territorio esiste un ecosistema di volontariato molto più ampio e competitivo.

Territorio

Oltre 4.200 associazioni di servizio
33.000-42.000 volontari
Forte impatto economico
(fino a 1,2 miliardi €)

Distretto

Presenza capillare (43 Club)
Buona dimensione media dei Club (55 soci)
Tuttavia:
Visibilità non sempre proporzionata al
potenziale e competizione con altre
realità del terzo settore

03.4. Inclusione e diversità (genere)

Il Distretto riflette il territorio, ma: è ancora meno inclusivo nei ruoli apicali e mantiene una struttura più tradizionale.

Territorio

Donne più istruite degli uomini
Presenza femminile:
22-32% imprenditoria
30-35% professioni tecniche
15-20% dirigenza

Distretto

Presenza femminile: ~25%
Leadership femminile: ~21%
Migliore presenza tra i giovani (30-35%)

03.5. Coinvolgimento giovanile

Il gap è molto evidente: il territorio ha giovani attivi, il Distretto non riesce ad attrarli adeguatamente.

Territorio

Riduzione demografica dei giovani

Ma:

Buona presenza in settori innovativi e crescita start-up e imprenditoria giovanile

Distretto

Under 40: solo 6%

IRG (indice di ricambio): medio basso (0,40-0,55)

Rotaract in difficoltà numerica crescente

Riteniamo importante, così come fatto per il Distretto, avere un quadro riassuntivo di maggiore visibilità con una matrice di Swot Analysis.

Matrice SWOT territorio

Punti di forza

Sistema mare-entroterra

Blue Economy forte

Poli Universitari

Start-up emergenti

Punti di debolezza

Invecchiamento

Calo under 40

Pochi manager giovani

Gender Gap

Opportunità

Digitale e Green

Attrazione talenti

Innovazione territoriale

Minacce

Fuga dei giovani

Declino demografico

Competizione città

Abbiamo anche sviluppato le tabelle seguenti e le inseriamo a questo punto per cercare di offrire ai Soci ed ai Club una analisi per Provincia che consenta di valutare la distribuzione dei Club sul territorio e la “densità rotariana” (n° di rotariani ogni mille abitanti).

Provincia	Abitanti	N° RC	N° ab. /Club	N° Soci	N° abit. /Socio	1: ok
Imperia	209.351	3	70k	170	1.231	3
Savona	266.887	4	67k	166	1.607	7
Genova	819.594	14	58k	920	890	1
La Spezia	214.792	3	72k	150	1.431	5
Alessandria	407.268	9	45k	418	974	2
Asti	207.315	2	104k	132	1.570	6
Cuneo	581.676	6	72k	441	1.318	4

Diagramma 38 - Distribuzione dei Club e densità rotariana per Provincia

La posizione 1 esprime il maggior grado di penetrazione dei Club sul territorio, e i dati sono piuttosto eterogenei: la Provincia di Genova è al primo posto, ovvero ad ogni Socio Rotary corrispondono 890 cittadini.

La posizione meno forte (settimo posto) è quella della Provincia di Savona, ove ad ogni socio corrispondono circa 1.607 residenti.

È chiaro che questo conteggio rappresenta un esperimento approssimativo, dato che non tutti i Club agiscono sulla Provincia di riferimento, ma solo su un certo numero di Comuni.

Un altro conteggio può essere fatto in riferimento al rapporto tra popolazione e numero dei Soci che fanno capo ai Club che hanno sede nel Comune centrale (dati luglio 2025).

La tabella sottostante evidenzia il peso dei Club presenti nel Capoluogo di Provincia.

È un dato forse più affidabile rispetto al precedente, poiché la popolazione delle Province è molto varia, ed anche i Club sono variamente collocati. Il peso relativo dei Club è più evidente nelle città capoluogo con popolazione piccola.

Capoluogo di Provincia	N° Club	N° Soci	Popolazione	Pop. /Soci	1: ok
Alessandria	1	67	93.063	1.389	7
Asti	1	89	73.500	826	4
Cuneo	2	123	55.923	455	1
Genova	11	800	565.000	706	3
Imperia	1	66	42.563	645	2
La Spezia	2	100	92.651	927	6
Savona	1	69	58.510	848	5

Diagramma 39 - Distribuzione dei Club e densità rotariana per capoluoghi di Provincia

Questa è la matrice conclusiva che raccoglie e confronta i punti di forza, debolezza, opportunità e minacce tra Distretto e Territorio.

Matrice SWOT Distretto vs. Territorio

Punti di forza

Distretto:

Struttura solida
Radicamento territoriale
Capitale professionale

Territorio:

Economia diversificata
Giovani qualificati
Volontariato diffuso

Punti di debolezza

Distretto:

Invecchiamento
Scarso ricambio
Bassa attrattività

Territorio:

Declino demografico
Riduzione dei giovani
Disparità territoriali

Opportunità

Distretto:

Attrazione giovani
Collaborazioni
Innovazione

Territorio:

Green e digitale
Start-up
Filiera integrata

Minacce

Distretto:

Perdita rilevanza
Competizione
Disconnessione

Territorio:

Fuga dei giovani
Invecchiamento della popolazione
Pressione economica

04. Conclusioni e suggerimenti

Il quadro complessivo che emerge dall'analisi evidenzia un Distretto solido, radicato e ricco di competenze, ma al tempo stesso attraversato da dinamiche di cambiamento che ne impongono una riflessione strategica. La sua identità storica, costruita su professionalità, servizio e relazioni, rappresenta ancora oggi un punto di forza significativo; tuttavia, il contesto sociale, demografico ed economico in cui opera sta evolvendo con una rapidità che richiede capacità di adattamento e visione.

Il quadro complessivo che emerge dall'analisi evidenzia un Distretto solido, radicato e ricco di competenze, ma al tempo stesso attraversato da dinamiche di cambiamento che ne impongono una riflessione strategica. La sua identità storica, costruita su professionalità, servizio e relazioni, rappresenta ancora oggi un punto di forza significativo; tuttavia, il contesto sociale, demografico ed economico in cui opera sta evolvendo con una rapidità che richiede capacità di adattamento e visione.

L'invecchiamento della membership, la difficoltà nel trattenere i nuovi soci e il limitato ricambio generazionale non sono elementi isolati, ma segnali di una trasformazione più ampia che riguarda il modo stesso di vivere l'associazionismo. Le nuove generazioni, pur presenti e attive nel tessuto economico e professionale del territorio, faticano a riconoscersi pienamente nei modelli organizzativi tradizionali, richiedendo maggiore flessibilità, progettualità concreta e opportunità di crescita personale e professionale.

Allo stesso modo, il tema dell'inclusione, pur mostrando progressi, evidenzia margini di sviluppo, in particolare nella valorizzazione della componente femminile nei ruoli di leadership e nell'apertura verso nuove professionalità e competenze emergenti. Il Distretto dispone di un capitale umano di grande valore, ma deve saperlo rinnovare e integrare con nuove energie, affinché continui a rappresentare in modo autentico la complessità della società contemporanea.

Il territorio di riferimento, caratterizzato da un sistema economico articolato e da una forte presenza del terzo settore, offre opportunità significative di collaborazione e sinergia. In questo scenario, il ruolo del Distretto non può limitarsi alla presenza, ma deve evolvere verso una maggiore capacità di incidere, creando connessioni, generando valore sociale e rafforzando la propria visibilità come attore rilevante della comunità.

In questo percorso, la formazione assume un ruolo centrale e non più accessorio, ma strutturale. Non si tratta soltanto di trasferire

conoscenze sull'organizzazione, bensì di costruire consapevolezza, identità e senso di appartenenza. Una formazione continua, qualificata e diffusa rappresenta la leva più efficace per migliorare la conservazione dei soci, accelerare l'integrazione dei nuovi ingressi e sviluppare una leadership più preparata, inclusiva e orientata al cambiamento.

Proprio il tema della leadership rappresenta uno snodo decisivo. Il Distretto ha bisogno di una leadership diffusa, capace non solo di guidare, ma di coinvolgere, ascoltare e valorizzare le persone. Una leadership efficace oggi non si misura esclusivamente nella capacità decisionale, ma nella visione, nell'etica, nella capacità di costruire relazioni e nel saper generare partecipazione.

Servono leader in grado di interpretare la complessità, di aprire il Rotary a nuove energie e di favorire un reale ricambio generazionale, accompagnando i nuovi soci in un percorso di crescita e

La Commissione ritiene centrale investire su alcuni assi strategici:

Formazione strutturata e continua

- Creare una "Rotary Academy Distrettuale" con percorsi modulari (nuovi soci, leadership, progettazione, DEI).
- Introdurre un percorso obbligatorio di onboarding nei primi 12 mesi (mentoring + formazione).
- Inserire la formazione come criterio di valutazione della qualità dei Club.

Attrazione e conservazione dei soci (soprattutto under 40)

- Definire target annuali di ingresso giovani e professioni emergenti per ogni Club.
- Introdurre formule di membership flessibile (corporate, temporanea, progetto).
- Creare eventi "porta aperta" orientati a networking professionale e impatto concreto.

- Attivare un sistema di exit interview per capire le cause delle dimissioni.

Rafforzamento del legame con il territorio

- Sviluppare progetti di service ad alto impatto e visibilità, su temi locali (giovani, lavoro, innovazione, inclusione).
- Creare partnership strutturate con università, ITS, associazioni di categoria e terzo settore.
- Posizionare il Rotary come “hub di connessione” tra professionisti, istituzioni e comunità.
- Misurare e comunicare l'impatto dei service (ore, beneficiari, valore economico).

Coinvolgimento reale dei giovani

- Integrare stabilmente Rotaract e Interact nei progetti dei Club (non attività parallele).
- Creare un percorso facilitato Rotaract → Rotary (transizione accompagnata).
- Affidare ai giovani ruoli concreti di responsabilità progettuale.
- Organizzare eventi su innovazione, startup, digitale, sostenibilità.

Sviluppo della leadership

- Introdurre un percorso strutturato di sviluppo leadership (multilivello: soci, dirigenti, futuri presidenti).
- Attivare programmi di mentoring tra senior e nuovi leader.
- Valutare i dirigenti non solo su gestione interna, ma anche:
 - capacità di attrarre soci
 - qualità dei progetti
 - impatto sul territorio
- Promuovere una leadership inclusiva e diffusa, non concentrata su poche figure.

Inclusione e diversità (DEI)

- Definire obiettivi misurabili (es. % donne, under 40, nuove professioni).
- Creare un referente DEI in ogni Club.
- Valorizzare attivamente competenze femminili e nuove professionalità nei ruoli chiave.
- Monitorare annualmente i progressi con indicatori semplici e condivisi.

Innovazione dei modelli di Club

- Sperimentare nuovi format di Club (tematici, corporate, interclub territoriali).
- Ridurre la rigidità degli incontri, introducendo modalità ibride e più flessibili.
- Passare da riunioni "formali" a momenti con valore professionale e progettuale.
- Favorire Club più piccoli ma più dinamici e orientati all'azione.

Cultura organizzativa

- Passare da una logica di appartenenza "formale" a una appartenenza attiva e partecipata.
- Valorizzare il merito, le competenze e il contributo progettuale.
- Favorire una cultura orientata a:
 - apertura
 - collaborazione
 - innovazione
- Rendere il Rotary un luogo dove si entra per crescere e contribuire, non solo per appartenere.

Riteniamo, confortati dall'esperienza di ciascuno, dalla conoscenza del Distretto e dalla consapevolezza di voler contribuire al futuro della nostra organizzazione che le leve decisive siano tre e si rafforzino tra loro:

- **Formazione:** crea consapevolezza e competenze
- **Leadership:** guida il cambiamento
- **Apertura al territorio:** rende il Rotary rilevante.

In definitiva, il Distretto potrà continuare ad essere realmente "specchio della comunità" solo nella misura in cui saprà evolvere insieme ad essa, anticipandone i bisogni, accogliendone le trasformazioni e contribuendo attivamente alla costruzione del suo futuro.

Bibliografia

Rotary International, Membership and New Club Development Reports, anni rotariani 2022–2025

Rotary International, Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Resources and Guidelines

CDS (Supporto a Club e Distretti), Specialist Membership Growth and Experience, Witikonerstrasse 15 ZURIGO

World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2023

World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2023

OECD, Youth and Labour Market Trends, 2023

European Commission, Gender Equality Strategy 2020–2025

European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI), 2022

CSVnet, Il volontariato in Italia: dati e tendenze, 2023

Unioncamere, Rapporto sull'imprenditoria giovanile e femminile, 2024

EURES, Labour Market Trends Italy, 2025

ISTAT, Rapporto annuale sulla popolazione italiana, 2025

ISTAT, Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni

ISTAT, Censimento permanente delle istituzioni non profit, 2024

Eurostat, Population structure and ageing in Europe, 2024

Eurostat, Regional statistics database

Unioncamere, Movimprese – dati su imprese, imprenditoria giovanile e femminile, 2024

Banca d'Italia, Economie regionali – Liguria e Piemonte, ultime edizioni disponibili

INPS, Osservatorio sul mercato del lavoro

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Rapporti sul mercato del lavoro e sul Terzo Settore

Sistema Informativo Excelsior, Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali, 2024–2025



COMMISSIONE DISTRETTUALE DEI
DIVERSITÀ EQUITÀ INCLUSIONE ED APPARTENENZA

rotary2032.it