

Lavoro



UNA STANZA DEI BOTTONI TUTTA PER LEI

C'è la legge Golfo-Mosca in vigore, ci sono gli obiettivi europei da raggiungere. E adesso? Per aumentare la percentuale femminile ai vertici delle aziende, le italiane non staranno a guardare di Carlotta Magnanini

Non sono poltrone per donne. A osservare il panorama in Italia, attraverso le lenti delle quote rosa ai vertici aziendali, si vede grigio. Con tutta la buona volontà, le leggi (la bipartisan Golfo-Mosca, che ha reso obbligatorio l'equilibrio di genere: il meno rappresentato ottiene almeno un terzo degli amministratori eletti - garantisce la Consob) e direttive europee (almeno il 40%), le dirigenti donna nel settore privato rappresentano ancora il 13,8%, 4,9% nei Cda delle 248 società quotate a Piazza Affari, 3,2% confronto all'Europa, dove la media è 11,4% (inarrivabile la Norvegia: 42%). E pensare che, secondo la Banca d'Italia, il lavoro delle donne porterebbe a un incremento del Pil del 7%... Ma l'orizzonte si sta schiarendo: grazie al ricambio generazionale e, paradossalmente, anche alla crisi, che ha mostrato una maggiore "resistenza" delle donne a mantenere le proprie poltrone (le vittime post-recessione: -15,4% di dirigenti maschi, contro -3,3% di manager femmine), le ultime cifre segnano un miglioramento. Diamoci un 6, di incoraggiamento», dice Marisa Montgiovè, presidente di Donna Manageritalia. «Ma non farei un cavallo di battaglia delle quote rosa: primo, perché un domani gli uomini potrebbero venire a dirci che siamo presenti in un Cda soltanto "a vigore di legge"; secondo, perché ho sempre prediletto criteri meritocratici. Non voglio mettere in discussione i talenti, ma se guardiamo oggi ai Cda delle quotate vediamo molte "figlie d'arte". Come principio, una carriera deve privilegiare il merito di una persona,

uomo o donna che sia». Più che con nuove leggi, per raggiungere i piani alti è meglio oliare le scale mobili «con un cambiamento culturale. Realtà come la Fondazione Belisario o l'associazione Valore D hanno avuto un impatto molto forte. Dobbiamo intervenire sui servizi, con azioni di supporto alla maternità, alla valutazione del lavoro per obiettivi e non a ore, puntando sul telelavoro e il benessere ("Produttività e Benessere" è uno dei programmi messi a punto da Montegiove, ndr). Poi, certo, ben vengano anche gli interventi dall'alto. È dal 2010 che un nostro disegno di legge sul telelavoro misto giace in un cassetto della Camera dei Deputati». L'attività da top manager «necessita di training costante, la nomina è solo un inizio», dice Elisabetta Magistretti, dal 2011 consigliere indipendente nei Cda di Pirelli, Mediobanca e Luxottica (ma è nei consigli di partecipate dal 2002). «Oggi si capitalizzano esperienze diverse; più rare sono le donne, rispetto agli uomini, che hanno esperienze di business, mentre è più facile trovare in loro background di tipo legale, compliance e controllo». Tra dieci anni, «finiti gli effetti della legge, dovremo consegnare una classe femminile sulla quale non si ponga più neppure l'esigenza di discutere la permanenza nei consigli. Avere board più rosa porterebbe a benefici par condicio: un'azienda con Cda anche femminile vede un ritorno del 25% sui profitti (9% se tutto maschile). Piaccia o no, è matematico, c'è anche un'equazione $(c-\theta)^2 = \frac{1}{2} \sum (s-\theta)^2 - \frac{1}{2} \sum (s-c)^2$ - e si chiama *Diversity Prediction Theorem*. La soluzione? È molto semplice e dice: la diversità porta al successo.

L'economista Lucrezia Reichlin siede, tra gli altri, nel Cda di UniCredit. In basso, il quartier generale di Ernst & Young, a Courbevoie.



Lucrezia Reichlin

Professore ordinario presso il dipartimento di Economia alla London Business School, Lucrezia Reichlin, nata a Roma nel 1954, è anche membro del Cda UniCredit Group (in cui le donne rappresentano il 21% del board di UniCredit Spa, il 30% in Pekao e in UniCredit Leasing, ndr), oltre che del Consiglio scientifico di oltre dieci istituzioni internazionali, tra università e banche centrali, del panel di valutazione dei progetti di ricerca in scienze sociali finanziati dalla Comunità Europea (ERC), nonché "fellow" del Center for European Policy Research di Londra e dell'European Economic Association. Ma sul tema delle quote rosa non vede quale sia il punto: «Non capisco dove possa portare la questione. È stata fatta una legge, no? Be', non resta che applicarla».

Visti i numeri in Italia, forse non basta...

«Vediamo, è passato poco tempo da quando è entrata in vigore. Se poi la situazione non cambia, allora significa che c'è un problema grave e cioè che esistono aziende fuori legge. Penso quindi che, per prima cosa, sia necessario fare degli accertamenti, capire se ci sia o no un problema legale e se la legge sia effettivamente rispettata».

Per questo ci sarebbe la Consob.

«Appunto».

Seconda cosa necessaria?

«Assicurarsi che anche i cacciatori di teste, gli Egon Zehnder, stiano lavorando in questo senso. Anche gli headhunters devono rispettare una percentuale di "quote rosa" nella veicolazione dei curricula nell'*executive search* e aggiornare i loro database con profili di donne. Io stessa in passato me ne sono occupata, associazioni come Women on Board stanno lavorando anche per un equo reclutamento».

Nadia Locati

Un curriculum certificato tra gli «Eccellenti» della Fondazione Belisario, 58 anni, da 10 Nadia Locati è partner di Reconta Ernst & Young (dove oggi il 18% dei partner è di sesso femminile, da 13% del 2011) e People Leader per Italia, Spagna e Portogallo. «In passato non sono mai stata favorevole all'introduzione delle quote rosa. Oggi credo la ricetta per migliorare consista in un mix: va bene la normativa, ma il cambiamento va percepito a livello culturale. Pubblicare più articoli, fare più seminari, informazione e formazione».

Lei è nel campo da 30 anni: cosa è cambiato?

«Molto poco. Per questo accetto la spinta delle nuove leggi che impongano un tetto da rispettare. Ma non basta. Anche perché, se guardiamo solo alle norme, in Italia non ne esistono che discriminino le donne».

Questione di cultura?

«Da una parte ci sono i pregiudizi secolari su moglie che si preferiscono a casa, dall'altra purtroppo sono le stesse interessate che, a un certo punto, perdono interesse alla carriera riservandola all'uomo di casa. E rinunciano».

A che punto, esattamente, avviene quella rinuncia? Quando si arriva ad affrontare il "problema" della maternità?

«Le posso dire quello che succede qui in Ernst & Young: agli inizi assumiamo al 52-53% delle ragazze; dopo due anni, al primo passaggio di carriera, la percentuale scende al 50%; dopo altri due anni, quando avviene lo scatto da Senior a Manager, solo il 30% delle professioniste sceglie di proseguire nel percorso, contro il 50% degli uomini».

Come disincentivare la "fuga di carriera"?

«Puntando sulla flessibilità del lavoro e delle funzioni, facilitando uno scambio anche generazionale. Noi lo stiamo facendo col programma "Career Watch", con sponsor di riferimento che facilitino la reintegrazione dopo il famigerato periodo di maternità».



«MOLTIPLICA L'IMPATTO DI UNA DONNA PER CENTO. MILLE ALTRE DONNE E MILIONI DI VITE CAMBIERANNO»

Condoleezza Rice, ex Segretario di Stato Usa