

Governance & Riforme Gli impegni dei manager

«Servono misure drastiche»

Le "quote" - di qualunque colore esse siano - rappresentano in generale un sistema che non mi piace, in quanto intrinsecamente non meritocratico. Tuttavia devo riconoscere che la sottorappresentanza femminile nei Consigli di Amministrazione in Italia è talmente clamorosa che, forse, dovremmo usare una misura drastica, anche se provvisoria, per innescare un circolo virtuoso. E qui mi fermo perché la nomina dei consigli di amministrazione è prerogativa esclusiva degli azionisti. Il nostro Paese non può permettersi di spreca le risorse. Eppure sprechiamo una risorsa quantitativamente enorme e qualitativamente decisiva: l'apporto che le donne possono dare a tutti gli aspetti della nostra vita sociale e della nostra economia.

Come in tutte le società post industriali, anche in Italia le donne hanno risultati scolastici più alti, riescono molto meglio all'università, presentano indicatori di preparazione professionale e di competenza tecnica superiori a quelli degli uomini. Questo almeno finché competono ad armi pari da giovani. Ma poi il sistema sociale e economico le perde pian piano per strada. L'ucro cesserante, perché viene meno molto del valore aggiunto che potrebbero portare. Danno emergente, perché va in fumo una percentuale elevata dell'investimento sociale sulla loro formazione. Senza contare i costi più nascosti e profondi, ma non per questo meno gravi: le aspettative deluse, la rinuncia diffusa, la sfiducia, il ripiegamento. Di nuovo, non ce lo possiamo permettere.

La nostra Banca si sta organizzando per cercare di diventare un laboratorio sociale di merito senza genere, per le donne come per gli uomini. Senza le quote implicite, ora quasi tutte ancora al maschile. Abbiamo esplorato il vissuto delle donne che lavorano in Intesa Sanpaolo, a tutti i livelli.

Dalle esperienze personali abbiamo fatto emergere i driver del cambiamento e della mobilità, ma anche i driver negativi della rinuncia progressiva e silenziosa. Abbiamo cominciato a capire dove stanno i nodi e i colli di bottiglia, dove e quando si comincia a tirarsi indietro e perché, quali situazioni ed eventi aziendali producono

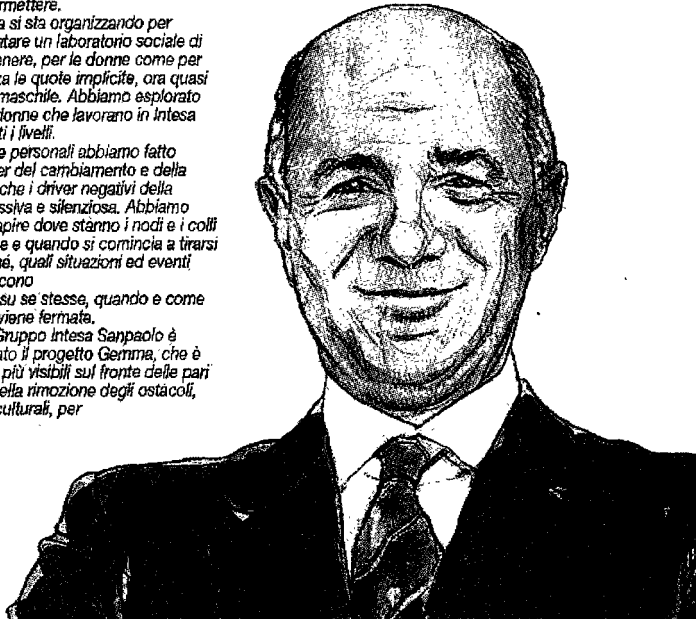
il ripiegamento su se stesse, quando e come ci si ferma o si viene fermate.

All'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo è ormai consolidato il progetto Gemma, che è uno degli sforzi più visibili sul fronte delle pari opportunità e della rimozione degli ostacoli, organizzativi e culturali, per

la piena valorizzazione dei talenti femminili. Questo progetto si estrinseca in una serie di azioni concrete intese, da un lato, a fornire tutta una vasta gamma di servizi per una più agevole gestione degli impegni lavorativi con quelli familiari e a creare, d'altro canto, una piena consapevolezza nella community delle donne in ordine alle opportunità di sviluppo del proprio talento. E' questa - e noi la viviamo proprio in questi termini - una sfida manageriale e di civiltà che non ha niente a che vedere con l'omologazione e l'omogeneizzazione, intendendo semmai valorizzare l'esatto contrario, ovvero la biodiversità, perché solo confrontandosi nella diversità si cresce insieme, si crea efficienza organizzativa, si stabilisce quella fiducia che è la materia prima di ogni successo individuale e collettivo, e si producono anche - perché non dirlo? - migliori risultati. I talenti femminili possono batterci negli stessi campi e con gli stessi criteri di quelli maschili, ma hanno da giocare, da mettere in campo, da valorizzare, proprio quella diversità e unicità che, in molti casi, danno loro vantaggi competitivi straordinari.

Una maggiore presenza e rappresentanza della componente femminile in tutti i diversi livelli della compagine manageriale di una azienda è quindi un presupposto fondamentale per far meglio lavorare anche la componente maschile. E a questo dobbiamo tendere con più coerenza e determinazione.

Corrado Passera



La terza via

Kostoris: occorre un'Authority per la discriminazione positiva

È una terza via, quella proposta dell'economista Fiorella Kostoris. «Penso che la soluzione giusta sia l'uso della discriminazione positiva. Così come è intesa nell'articolo 141 del Trattato di Amsterdam, che è già legge in Italia. E come prevista dalla direttiva europea del 2006, la 54, sull'attuazione "del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione" il cui recepimento è in discussione oggi in Italia (purtroppo in maniera inadeguata).

Discriminazione positiva — spiega Kostoris — significa che tu sei libero di scegliere, ma io ti controllo e se tu sistematicamente promuovi uomini, anziché donne, te ne chiedo conto. È quanto accaduto negli Stati Uniti dove oggi, grazie a questo meccanismo, i rettori delle due più prestigiose università sono donne».

Secondo Kostoris «è necessario creare in Italia un'Authority indipendente per l'effettiva parità di genere nel mercato del lavoro, come richiesto dalla direttiva 54. Ma dev'essere un'autorità vera, non una consigliera di parità cui si vorrebbero attribuire questi poteri in Italia: e lo dico non per ragioni delle persone prescelte, bensì perché la consigliera di parità è nominato dal ministro del Lavoro e a lui deve riferire. Insomma, è un dipendente, non un indipendente!»

Anche Kostoris è tra le professioniste che ha cambiato idea. «Ricordo di quando sono entrata a far parte della commissione per l'assegnazione di borse di studio di una grande banca. Nel regolamento era previsto che almeno una fosse assegnata a una donna. Ero contraria. Oggi, invece, dico "per fortuna che questa regola c'era": ex post mi ha dimostrato che le ragazze per il solo fatto di sapere che avevano più chance presentavano più domande».

M. S. S.