

Lavoro ed Europa. I nodi da sciogliere . . . . . p. 6



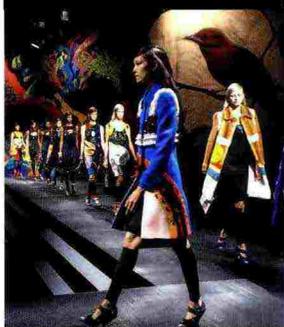
I dati sull'imprenditoria femminile . . . p. 10



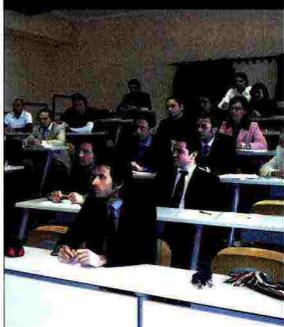
La nuova mission dei telegiornali . . . p. 30



Lo stile italiano nel mondo . . . . . p. 34



Come cambia il ruolo dell'avvocato . . . . . p. 44



Lavoro, si riparte dal Jobs Act . . . . . p. 48



## Dalla squadra di governo alle partecipate, il 2014 è l'anno delle quote rosa (sulla carta)

È di certo uno degli effetti della legge sulla parità di genere, ma è anche così che si può cambiare la percezione di questi temi nella società. Ne parliamo con Lella Golfo

**P**iù donne nelle istituzioni significa un'attenzione maggiore alle problematiche femminili e alle politiche a favore dell'occupazione femminile. Non solo, "oltre ad avere effetti positivi sulla produttività, come dimostrano diversi studi internazionali, assicura un'organizzazione del lavoro che tenga maggiormente conto della conciliazione tra lavoro e famiglia". Non è una dichiarazione di poco conto dunque quella di Christine Lagarde, direttore del Fmi, che ha etichettato l'Italia come uno dei paesi della zona Euro che incoraggiano meno la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Anche a questo serve il Premio **Bellisario**, a favorire il merito femminile in tutte le sue variabili. La selezione delle candidate per il Premio **Bellisario** è ogni anno una conferma per le tante donne preparate e competenti che hanno raggiunto grandi traguardi nel nostro Paese, per questo quest'anno sarà inamancabile un focus sulle tante donne entrate nei Cda grazie alla Legge Golfo-Mosca.

### Come vede l'attuale situazione italiana sul fronte femminile?

«Piena di luci e ombre. Grazie alla legge sulle quote di genere i passi avanti sul fronte di una qualificata presenza femminile nelle aziende sono stati grandi. L'esecutivo guidato da Matteo Renzi ha dato segnali incoraggianti in questa direzione: 8 donne su 16 ministri e anche in dicasteri storicamente appannaggio maschile come Difesa e Affari Esteri; tre presidenti donne - di cui due Premi **Bellisario** - in aziende come Enel, Eni e Poste. Al di là delle discussioni su quanto di sostanziale ci sia in queste nomine, credo che comunque daranno un contributo importante al cambiamento culturale. In Italia deve radicarsi la consapevolezza che l'apporto femminile è indispensabile per la crescita e il rinnovamento del Paese».



### Quando le quote rosa diventeranno obsolete?

«Quando tra un candidato uomo e una donna, le aziende >>>

segue a pagina 5

>>> sceglieranno in base al merito e al talento e non al genere. Quando il criterio di selezione dei dirigenti non sarà la cooptazione ma il merito. Quando essere donna e madre non costituirà una pregiudiziale. Insomma, quando il Paese avrà fatto un autentico salto culturale e le aziende non sceglieranno una donna solo perché costretti, ma avranno la capacità di valutare quanto la contaminazione di approcci e stili di leadership diversi rappresenti un valore aggiunto».

### **Grazie anche alla legge.**

«Sì, ma non siamo ancora maturi; basta guardare i numeri. A differenza delle società quotate, dove abbiamo avuto un balzo di 12 punti percentuali, nelle imprese non soggette alla legge e con un fatturato superiore a 10 milioni di euro, nello stesso periodo la percentuale di donne nei Cda è passata dal 13,7 per cento al 15. L'Italia è in fase di guarigione ma la malattia non è ancora estirpata e le quote sono ancora la medicina necessaria, almeno per i sette anni in cui legge sarà in vigore».

### **Dove serve lavorare di più perché questo accada?**

«Serve dare l'esempio, dimostrare che laddove ci sono le donne l'economia e la politica migliorano. E poi serve iniziare dalle famiglie e dalla scuola. C'è una grande e generalizzata, e sa-

crosanta, indignazione per l'odioso fenomeno della violenza sulle donne, ma poche volte se ne esaminano le vere radici, ovvero una radicata cultura che - nonostante i proclami di parità - continua a considerare le donne come soggetti più deboli e inferiori».

### **Il rischio delle quote rosa può essere quello di cristallizzare le personalità femminili da cui pescare quando serve il candidato donna.**

«Le donne con i requisiti per accedere alle cariche di vertice delle aziende e delle istituzioni sono tantissime, le quote consentono loro di giocare ad armi pari. Finora non è stato così. Abbiamo lanciato la campagna "Curricula eccellenti": un database 3.500 donne con esperienza rilevante in ambito manageriale, imprenditoriale, legale pronte a entrare nei Cda e nei collegi sindacali. Nel 2012, inoltre, è partito Board Academy, un ciclo di corsi gratuiti per le donne che vogliono approfondire queste tematiche e che ripartirà nei prossimi mesi. Altro che cristallizzare. Le quote offrono al Paese l'opportunità di introdurre una vera ventata di innovazione e freschezza, una nuova classe dirigente femminile pronta a dare il proprio contributo di esperienza».

**Teresa Bellemo**