

# Focus

**La classifica** Nei primi dieci posti della classifica di chi ripeta la diversità ci sono otto multinazionali

**In Parlamento** Proposta di Lella Colto, deputata Pdl e presidente della Fondazione Bellisario, per una ripartizione di genere del Cda

# Donne manager, le quote rosa delle aziende

## Indagine del «Corriere» in 93 gruppi italiani e stranieri Vertici femminili dove si fanno politiche per la diversità

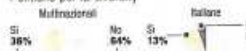
una mamma-allo-rido. È quasi sempre questo il percorso del pensiero quando si parla di donne e lavoro: per avere più donne al lavoro occorrono più aiuti. E anche più gar time. Ma basta veramente questo a permettere alle donne di avere le stesse condizioni di accesso e arrivare al vertice di un'azienda? L'esperienza dice no. Non è sufficiente, se non ci fossero obiettivi precisi, non si controlla che vengano rispettati e se non si premiano (o sanzionano) i responsabili. Entremozzando con un termine che non piace quasi a nessuno (ma può smuovere situazioni fossilizzate), se non si stabiliscono delle «quote» da raggiungere e non si verifica che, chi deve, le faccia rispettare.

### La classifica

I primi 10 gruppi classificati tra i 93 che hanno risposto al questionario del «Corriere» sulla conciliazione tra lavoro e famiglia. Assunto la presenza di donne al vertice.

DONNE AL VERTICE	
1 Johnson & Johnson	amministratore delegato
2 Microsoft	top manager
3 IRI Italia	top manager
4 IRI Italia Retail	top manager
5 Procter & Gamble	top manager
6 Vodafone Italia	top manager
7 Sun Microsystems Italia	amministratore delegato
8 Unilever	top manager
9 Rex Mediagroup	top manager
10 Walters Kluwe Italia	amministratore delegato

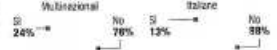
### Politiche per la diversity



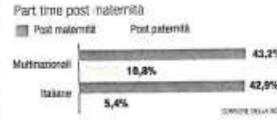
### Ripartizione tra l'esistenza di politiche per la diversity e il ruolo di prima donna

Paese	Politica presente (%)	Non presente (%)
Diversità generale	29%	19%
Organizzazione generale	10%	18%
Altre aree	33%	38%
Non prime linee donna	24%	32%
Non dichiarano	9%	4%

### Contributi o convenzioni per asili esteri



### Part time post maternità



Un'azienda, solo per citarne alcuni. Sono state indagate solo le società che hanno risposto. I dati sono stati elaborati da Maria Auleri Amadori di Aliberti Governance Advisors.

### In testa le multinazionali

Tra i dieci gruppi che hanno ottenuto il maggior punteggio, otto sono stranieri e due italiani. «I dati dati», dice Livia Alberti Amadori, «mostrano omogeneità dei meccanismi di assicurazione della diversity basati su indicatori e sulla valutazione». Soprattutto, emerge una forte attenzione alla maternità. È il frutto di una riflessione che nelle società multinazionali appare molto più avanzata che in Italia. Ai primi posti della classifica Microsoft, che al rispetto alla diversity lega anche l'unità del bonus dei propri manager. Insomma, il loro guadagno. «La diversity è uno dei parametri che ogni manager deve tenere in conto nelle selezioni e nei piani di successione», dice Pietro Scotti, amministratore delegato di Microsoft Italia. «Come tutti i parametri, anche questo deve essere rispettato affinché il manager possa raggiungere gli obiettivi e quindi ottenere il proprio bonus. La percentuale di donne viene tri-

### testione alla crescita professionale delle

donne trattano il tema della diversity come un fattore di competitività, «beniamo che sia un vantaggio competitivo, soprattutto per una società di servizi come la nostra», dice Antonella Massari, responsabile identità di gruppo di Microsoft e tra i top manager dell'ultimo guidato da Alessandro Profumo. «Avere persone diverse per genere, cultura, età e provenienza geografica aiuta ad avere punti di vista diversi e a rispondere meglio ai bisogni che dobbiamo soddisfare. Certo, ci vuole un fortissimo impegno dei vertici al grado più alto e bisogna creare all'interno delle aziende unità dedicate e strumenti che facilitino il percorso». «Le aziende hanno finalmente compreso che la diversity è un valore in termini di business, per questo è oggetto di così grande attenzione», dice Monica Posa, direttore risorse umane e organizzazione di Rex Mediagroup, la società che edita il Corriere della Sera. «Non è un caso che in sei aziende soprattutto in un momento di crisi come l'attuale, in cui il modello tradizionale ha mostrato i suoi limiti».

### Conte la cultura che in un'azienda si

finisce e cresce, quando è fatto di avere una donna al vertice non significa necessariamente migliori prestazioni per tutte. «Austria, comunque, assai», dice Posa. «In questi ultimi anni il numero di donne in Microsoft in Italia è cresciuto dal 24% del 2006 sino a sfiorare il 30%, ed è nostra precisa volontà incrementare l'assorbimento di personale femminile, soprattutto figure tecniche e specialistiche».

### Discorso analogo in Iri

dove l'obiettivo è il 30% uomo-donna al vertice. «I parametri sono verificati annualmente e richiesti da una reportistica internazionale della nostra sede centrale in Svezia», dice Simona Scarpigaglia, numero due del gruppo in Italia. Nell'ultimo anno le donne rappresentavano il 55% del totale dei collaboratori Iri e il 41% dei manager.

### La competitività

I gruppi che presentano maggiore al-

### Le cifre

La imprese che hanno politiche di tutela della diversity hanno, nel 20% dei casi, un direttore generale donna. Dato che secondo al 10% se gli interventi non ci sono

### Un sistema integrato

Beninteso, gli strumenti politici sono interconnessi. Anche se c'è bisogno di un passo in più rispetto al classico asilo interno (peraltro non frequentissimo) o al part time. Quello che occorre, almeno a vedere i risultati delle imprese del campione, è un sistema più complesso e integrato. Le aziende che dichiarano di avere politiche di tutela della diversity nel 99% dei casi hanno anche un direttore generale donna (di cui 5 multinazionali e una italiana), dato che si riduce al 10% in loro assenza. Uno strumento molto usato nelle aziende internazionali è che da sinistra da a diffonderlo anche in Italia è il network di discussione: il 60% delle aziende che ha politiche per la diversity di genere ha anche un network di discussione e nel 90% dei casi sono multinazionali.

### Le aziende che hanno politiche di

tutela della diversity hanno, nel 20% dei casi, un direttore generale donna. Dato che secondo al 10% se gli interventi non ci sono

### La competitività

I gruppi che presentano maggiore al-

### Le cifre

La imprese che hanno politiche di tutela della diversity hanno, nel 20% dei casi, un direttore generale donna. Dato che secondo al 10% se gli interventi non ci sono

### Le cifre

La imprese che hanno politiche di tutela della diversity hanno, nel 20% dei casi, un direttore generale donna. Dato che secondo al 10% se gli interventi non ci sono

Maria Silvia Sacchi

# «Il nostro mondo diviso in due Ma c'è ancora bisogno di controllo»

Qualche settimana fa il presidente della Repubblica Giorgio Napolitano l'ha nominata cavaliere del lavoro. Quattro donne su 25 nuovi cavalieri. Una manager, Gabriella Parisse, 48 anni, amministratore delegato di Johnson & Johnson spa (una delle tre società della multinazionale americana Johnson & Johnson in Italia), specialista in prodotti di largo consumo per la cura personale. Circa 300 milioni di euro di ricavi e 800 dipendenti.

Di Johnson & Johnson Parisse dice che è «un'azienda molto meritocratica: anche chi entra nel posto più marginale può diventare il numero uno». Come donna ha potuto non trovare ostacoli

praticali. «Il nostro obiettivo è arrivare ad avere un 50% di uomini e un 50% di donne a tutti i livelli di carriera, perché crediamo che la diversity crei valore», dice l'amministratore delegato. «A livello mondiale, per esempio, sono donna il capo del settore consumer e il capo del settore farmaceutico, così come è donna la responsabile delle risorse umane. Abbiamo un responsabile per la diversity a livello mondiale, poi uno in ogni Paese e uno per ciascuna unità di business. Quando parliamo di «diversità», spiega, intendiamo non solo quella di genere, ma anche di religione, di razza, di orientamento sessuale. In Europa siamo focalizzati sul genere per-

ché verificammo periodicamente i numeri e i risultati fanno parte della valutazione di quel Paese e dei suoi vertici. In pratica si controllano le percentuali di presenza tra donne e uomini nelle varie fasce di popolazione e di responsabilità aziendale. Ogni tre mesi si verificano le donne sul totale del consiglio di amministrazione, sul totale dei primi rapporti dei direttori, sul totale dei quadri aziendali, sul totale della popolazione aziendale e sulle nuove assunzioni di manager. Quest'ultimo parametro ha l'obiettivo di garantire che il progetto non scivoli e duratore nel tempo. Il meccanismo scatta anche quando c'è la necessità di coprire una nuova posizio-



**Cavaliere**  
Gabriella Parisse, 48 anni, amministratore delegato di Johnson & Johnson spa (una delle tre società della multinazionale americana Johnson & Johnson in Italia), è stata nominata da Napolitano cavaliere

ne: la rosa dei candidati deve essere equamente distribuita tra uomini e donne. Ogni anno, invece, si verifica che per ciascuna categoria e a parità di livello di responsabilità e di anzianità aziendale non ci siano differenze retributive sostanzialmente significative. Le misurazioni vengono fatte a livello di ogni singolo Paese e ciascun Paese viene poi messo a confronto con gli altri. Se sulle pari opportunità l'Europa ha ancora molti punti da fare, l'Italia come Paese è particolarmente indietro. Non a caso Parisse si dice favorevole a meccanismi di quote che permettano di togliere un tappo che finisce per condizionare negativamente l'economia. «Non dobbiamo avere paura di questa parola, se si guardano le esperienze degli altri Paesi si vede che hanno funzionato. D'altra parte, anche le misurazioni e gli obiettivi di diversity nel nostro gruppo hanno come obiettivo quello di favorire le pari opportunità di donne e uomini di talento».

### Casei

## Strumenti per conciliare vita e lavoro

Gli strumenti di conciliazione sono obbligatori o facoltativi. Del primo gruppo fanno parte i meccanismi di legge o contratto (orari flessibili, tutela maternità) non dedicati a particolari pari opportunità. Degli strumenti facoltativi fanno parte part time, asilo nido, telelavoro ecc. Tutto ciò che consente la conciliazione tra vita e lavoro

M. S.