

Il merito all'occhiello, ma nei fatti

Un'istituzione universitaria che coltiva il talento rosa, il Collegio Nuovo di Pavia, si confronta con le aziende e i principali network femminili in Italia

Scena: 31 maggio, a Pavia, nel mondo dove si impara anche studiare e lavorare in team, in un Collegio Universitario di Merito riconosciuto dal Miur, il mondo della formazione dialoga con le imprese. Non per diretto job recruiting, ma per un momento ancora precedente che impegna il reclutamento di alcune delle risorse più importanti: la consapevolezza del proprio merito e valore, la fiducia nelle prospettive future, il coraggio di "essere", facendo una scelta consapevole. Con un occhio di riguardo, non cortese, ma dovuto, per le donne.

"La Fondatrice del Collegio Nuovo, Sandra Bruni Mattei, un'imprenditrice industriale, sarebbe sicuramente orgogliosa di questo incontro con donne del mondo aziendale che per tanto tempo fu il suo." Questa l'apertura di Bruna Bruni, Presidente della Fondazione Sandra e Enea Mattei che inquadra il Collegio Nuovo retto da Paola Bernardi sin dall'apertura, nel 1978.

Tre anni dopo, sottolinea Maria Cristina Bombelli, esperta di diversity management e presidente di Wise Growth, si verifica in Italia

il sorpasso di scolarità delle donne rispetto agli uomini. Eppure - a oltre trent'anni di distanza, lo dicono ancora i dati relativi alla posizione professionale femminile e l'intestardirsi intorno al 74° posto dell'Italia nel Global Gender Gap Index Report, molti passi restano ancora da fare. Soprattutto se si pensa che, nei fatti, assistiamo a un'inversione di tendenza dell'assetto sociale delle famiglie, dove le donne cominciano ad avere titoli di studio superiori rispetto a quello dei loro compagni e, con loro, a generare famiglie, e quindi società, differenti.



Da dx: La Rettrice Bernardi, la Presidente Bruni e Cristina Bombelli



Da dx: Paola Bernardi, Franca Audisio Rangoni, Cristina Molinari, Paola Giannelli e Saskia Avalle

È pur vero che, rispetto a quando è stata fondata Aidda (Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda) che nel 2012 festeggia 50 anni, alcune discriminazioni dirette sembrano in qualche modo superate, e che oggi, in un mondo globale, come sottolinea entusiasta la Presidente nazionale Franca Audisio

Rangoni, c'è per le giovani donne una opportunità di consapevolezza maggiore nonché la possibilità di avere nuovi modelli.

Eppure Cristina Molinari, Presidente di Pari o Dispare, associazione di donne (e uomini) di cui è Presidente Onoraria Emma Bonino (la stessa Molinari è stata sua consulente quando l'attuale VicePresidente del Senato era Ministro), avverte: "attenzione ai comportamenti cortesi, politically correct", persuasa del fatto che

in Italia le donne continuano a nascere “pari”, per diritti e opportunità sulla carta, per crescere poi “dispare”, nei fatti.

Appassionata ed empatica, forse proprio per difendere quelle opportunità a cui guarda con fiducia pragmatica Franca Audisio Rangoni (“Collegi come questo sono atout difficilmente replicabili”), Cristina Molinari affonda il colpo, a fin di bene: “Voi siete brave, ma vi manca l’esperienza brutale del mondo del lavoro. Noi abbiamo preso in pieno il femminismo e sapevamo di essere discriminate, voi no. Quando parlo con giovani donne, sento che loro si sdegnano per l’estinzione della foca monaca, ma non per l’assenza di donne dirigenti!”. Parlando della sua esperienza professionale, cita come unico fallimento proprio la sua esperienza come responsabile di Gender Balance in un’azienda, per una complicità subdola tra discriminanti e discriminate – in altre parole, si tratta di quel fenomeno di autoesclusione femminile su cui ha tanto lavorato Cristina Bombelli, anche come consulente di aziende come Cisco, rappresentata nel convegno pavese da Vanessa Giusti, che si è aggiudicato anche il titolo di “Great Place to Work”.

Come si motivano invece le donne? Proprio perché faticano a dichiararsi in gamba, e tendono a chiamare in causa nei loro successi – e insuccessi – anche la fortuna (Mario Calabresi potrebbe dire qualcosa al riguardo, basti leggere il suo *La fortuna non esiste*, presentato al Collegio Nuovo, la cui tesi è che la fortuna è semplicemente quando il talento incontra l’occasione), basta poco per ricompensarle: “sei bravissima, sei una colonna portante, ti meriti un premio”, ma - attenzione... - “non vi fanno salire”, insinua Molinari. Disposte poi come sono, se vogliamo semplificare, più verso l’“etica della responsabilità” che verso l’“etica del risultato”, le donne sembrano preferire non sporcarsi le mani con il capitale, infilandosi così in percorsi professionali più deboli, senza riflettere sul fatto che ricoprire posizioni di potere e ruoli decisionali può anche comportare la possibilità di creare valore, etica: “occuparsi di CdA può esser tanto etico quanto occuparsi di bimbi sperduti!” esclama Bombelli.

Come si insegna a un talento, soprattutto rosa, a cogliere l’occasione? In primo luogo occorre avvertire le donne di andare a cercarsi le chances in quelle aziende “buone” che fanno della trasparenza e della meritocrazia una pratica, peraltro non solo per equità sociale, ma anche per “business reason”. Vodafone, uno dei soggetti fondatori di Valore D, rete di aziende impegnate nella promozione professionale delle donne e rappresentato in questa occasione da Maria Grazia Bizzarri, è ben consapevole che politiche di “diversity & inclusion” sono fondamentali per aziende che vogliono essere competitive e per questo devono anche lavorare sull’innovazione. Anche una società come Intesa San Paolo, presente in Valore D e rappresentata nel convegno pavese da Roberta Milani, che ha pure all’attivo un alunnato al Collegio Nuovo, sembra fortemente impegnata a sostenere l’“onda rosa” che sta investendo il mondo della finanza. In una gestione economica che attualmente necessita di essere orientata più alla sostenibilità che al rischio, le competenze relazionali delle donne, le loro capacità di decidere più sulla base della condivisione che del comando costituiscono degli asset... decisivi.



Da dx: Paola Bernardi, Maria Grazia Bizzarri, Giovanna Voltolina, Vanessa Giusti e Saskia Avalor

Ancora, però, come si sensibilizzano i nuovi talenti rosa? Fornendo loro nuovi modelli, non per conformarvisi, ma per aprire altri possibili scenari. Sembra infatti che sia già venuto il giorno in cui chi (Paola Giannelli) viene oggi chiamata “quota rosa” in un’azienda metalmeccanica come Meroni quando va in riunione, riceve una bambola da sua figlia... che le chiede di fare da baby sitter perché anche lei, nel suo inedito immaginario giocoso di una bimba di dieci anni, deve andare “in riunione”.

Forse non è ancora venuto il giorno in cui questa stessa figlia darà la sua bambola al padre per lo stesso scopo, ma qualcosa in questo contesto sembra pur muoversi, se è vero che molte di queste donne eccezionali che si sono succedute di fronte alla partecipe platea del Collegio Nuovo sostengono di poter contare sulla solidarietà del partner e sulla sua condivisione dei principi e degli oneri che ne conseguono.

Come sostiene, per esempio, Giovanna Voltolina, quando ha accettato di essere Advisor per Professional Women’s Association. Accanto a questo maggiore impegno, ha inoltre saputo leggere i movimenti della sua carriera e reinterpretarli: unico componente femminile in un fondo di Private Equity – “ma non l’ho mai vissuto con negatività”, ha capito che cinque anni di sua ossessione per “hard skills” per imparare a fare il suo mestiere, comprare aziende, non stavano dando valore aggiunto al suo lavoro. Occorreva intraprendere

un percorso di formazione individuale e capire anche la dimensione umana del suo mestiere. Tre mesi di valutazioni tecniche e una giornata piena di lavoro per scegliere un nuovo AD erano tempi da rivedere anche con la sua decisione di introdurre un comitato di HR nella valutazione dei candidati. Con questa ottica, certamente di sostanza sarà stato il suo contributo di cross-referencing come advisor nella compilazione della lista di Ready for Board Women, che ha posto le basi per la proposta bipartisan Golfo – Mosca della discussa legge delle quote rosa, sostenuta dalla Presidente della Fondazione Bellisario, Lella Golfo. Certo, se negli anni Ottanta, una donna come Marisa Bellisario è riuscita a dettare nuove regole nei tempi della discussione in CdA, che tengono anche conto della necessità di “ricaricarsi”, qualche speranza perché ci siano nuovi stili di leadership che accanto a competenza, hard skills, determinazione mettano anche, senza imbarazzo e complessi di genere, attrattività ed empatia, qualcosa davvero può cambiare. Lo diranno, in futuro, “Great Places to Study” come il Collegio Nuovo, insieme a future Mele d’Oro e Germogli d’Oro della Fondazione Bellisario, nuove dirigenti in Aidda - speriamo prima che raddoppi il cinquantesimo compleanno - o in aziende di Valore D, e pure uomini e donne che alla diversità non accompagnino la disparità.



(sopra, da dx): Alumnae del Collegio Nuovo: Roberta Milani, Paola Lanati, Barbara De Muro, Anna Lanzani; (sotto) le studentesse di oggi



Forse ci troveremo di fronte a uno dei pochi casi in cui il successo di queste istituzioni, reti e iniziative si misurerà con la loro estinzione, perché, avverte Bombelli, se è vero che serve ancora oggi una formazione al femminile, “non dobbiamo andare sull’abitudine” e fregiarci di politiche al femminile solo per inseguire mode. Avere quindi il coraggio di sparire, per riorientarsi verso nuovi obiettivi e nuove sfide che certo non mancheranno.

Nuovi obiettivi e nuove sfide li sapranno anche indicare le Alumnae del Collegio che sono

interventute in chiusura, a partire dalla Presidente dell’Associazione Alumnae, Paola Lanati, campione del sapersi reinventare, sia negli studi che nella professione: dopo anni come manager in diverse aziende ha deciso di aprirne lei stessa una dove ora lavora una sua compagna di studi in Collegio che a sua volta ha avuto il coraggio di cambiare rotta professionale. Quali nuove difficoltà si dovranno affrontare (perché saperle affrontare fa la differenza in un percorso di crescita!) lo potranno indicare Alumnae come Barbara De Muro, avvocato e consigliere di amministrazione del Collegio Nuovo che ha iniziato la sua carriera da praticante con uno straccio per spolverare uno studio legale... che poi si è trovato rimesso a nuovo con la sua prima praticante e la sua prima donna in staff. E, ancora, quali mondi si possono aprire lo potranno dire Alumnae come Anna Lanzani, globetrotter del marketing, soprattutto in mercati emergenti del “Far East”. Tutte Alumnae che per il Collegio, insieme a molte altre, e con il Collegio, sempre guidato da una convinta sostenitrice del valore delle donne come la Rettrice, continuano a generare opportunità per continuare a crescere, in un mutuo processo di empowerment.