

Il coraggio di essere ambiziose e fiere, l'umiltà di imparare dagli errori: Claudia Parzani, con Barbara de Muro

10 novembre 2014

«Sono qui a sfatare il luogo comune che le donne non fanno rete»: Barbara de Muro, Alumna di Giurisprudenza e Consigliere di Amministrazione della Fondazione Sandra e Enea Mattei che inquadra il Collegio Nuovo, va direttamente al centro della questione, quella con cui, da Avvocato dello Studio Portale Visconti e Responsabile del Gruppo di lavoro ASLAWomen, ci aveva lasciati l'anno passato, in occasione della tavola rotonda con Ilaria Li Vigni. Una tavola rotonda che in sé era già manifestazione concreta, con la partecipazione anche della Prof. Mariella Magnani, della rete tra mondo accademico e quello delle professioni nel campo forense.

«Faccio da hub», dice prendendo a prestito la terminologia delle reti informatiche, ossia da nodo di connessione tra una istituzione che fa del merito unico criterio di avanzamento e denominatore comune - il Collegio Nuovo - e una associazione, Valore D, tutta impegnata nella valorizzazione del talento e del potenziale femminile nella business community.

Questo è il modo più semplice ed efficace di presentare Claudia Parzani, partner dello studio internazionale Linklaters, che da un anno presiede Valore D e che, di suo, così esordisce dal palco del Collegio Nuovo, a fianco della Rettrice Paola Bernardi: «È tutta la vita che cerco un posto che vada avanti solo per merito, sono felice di essere qui».





Ricorda brevemente il suo percorso: nata nell'anno in cui le donne sono state ammesse alla professione di vigile urbano, dirige la sua scelta senza esitazioni verso il percorso accademico che più le consente di arrivare alla professione voluta, quella dell'avvocato di finanza. L'Università di Milano - siamo agli inizi degli anni Novanta - era l'unica a offrire qualche insegnamento più pertinente a questo indirizzo, anche se mancava quell'orientamento internazionale che serviva a Parzani per il suo progetto professionale. Conseguita una laurea con il massimo dei voti, arriva il primo incidente di percorso: non passa l'Esame di Stato al primo colpo!

Non si perde d'animo, "Claudiella", come la chiamano i colleghi: continua con passione e con sacrifici durissimi il lavoro in uno studio inglese e diventa sempre più cosciente del fatto che, oltre alla consapevolezza del proprio valore, servono mentor e sponsor.

A questo punto si ferma e, abituata ad andare al sodo dei numeri, guardando il pubblico, chiede: «Un uomo e una donna, se devono scrivere su un foglio le loro aspettative di guadagno, mettono la stessa cifra?» e di fronte al no che riceve in risposta, aggiunge che una ricerca ha evidenziato che gli uomini in media *si aspettano* (e *chiedono*) un bel 20% in più.

A questo punto inizia la sua testimonianza tutta articolata tra aspettative e richieste, entrambe fortemente influenzate anche da retaggi culturali, oltre che dal carattere dei singoli (anzi delle singole).

Racconta le sue personalissime "positive actions", a partire da esperimenti condotti in famiglia con le sue (ben tre) figlie, sul tema *aspettative*: se è vero che le scelte di studio e professionali sono dettate anche dagli stereotipi culturali praticati sin dai giochi d'infanzia, ecco Claudia buttare lì con apparente noncuranza tra i giochi delle sue bimbe pure un "Piccolo chimico". Risultato? Una di loro è appassionatissima! Si possono creare

condizioni per una scelta davvero libera e consapevole da gesti come questi - senza creare eccessive aspettative al contrario e stabilire artificiosi ranking di studi più o meno prestigiosi (l'area STEM / Science, Technology, Engineering, Mathematics non è necessariamente migliore di altre aree disciplinari, né viceversa).



“Positive actions”, anche nel luogo di lavoro, sul tema *richieste*: unica partner donna di Linklaters, incinta della terza figlia, Claudia una mattina si guarda intorno, considerando lo staff junior femminile. Il pensiero è: «Sono bravissime, ma non ce la faranno mai», ricordando anche se stessa, le sue difficoltà pur con un curriculum impeccabile. Si riaffaccia l'idea del mentore, proprio per evitare che la profezia del suo pensiero si autoavveri, in uno slancio di cultura della “restituzione” (“give back”, ci dicono gli anglosassoni).

Seconda domanda rivolta alla platea, soprattutto di studentesse: «Secondo voi cosa è un mentore, avete un mentore?»

«Un mentore è più di una guida occasionale», spiega: «È qualcuno che pesa di continuo il curriculum - è diverso dallo sponsor (che dovrebbe essere il tuo capo) - è qualcuno che sa valutare il valore di una esperienza di lavoro, volontariato o di sport».

Racconta il suo gesto di solidarietà costruttiva femminile: ispira l'iniziativa di mentorship di gruppo e informale “Breakfast@Linklaters”, dove rappresentanti della business community (compresi esperti di

comunicazione «che dovrebbero insegnare anche a chiedere!») incontrano una cinquantina di professioniste. A tenere gli interventi sono donne... e uomini, perché la metodologia di empowerment femminile promossa da Claudia Parzani è quella di massima inclusività, come spiegato anche in un convegno sul valore della diversità, promosso dalla Fondazione Pubblicità Progresso l'autunno scorso, in occasione del quale l'abbiamo ascoltata.

I mentori che via via si sono susseguiti hanno incoraggiato le giovani professioniste a «non fare da tappezzeria» o, per usare la terminologia della "role model" Sheryl Sandberg, CEO di Facebook: "Lean in", farsi avanti.

Farsi avanti significa, «alzare la mano per chiedere», come raccontato nel recente incontro in Collegio con Simonetta Di Pippo, ma anche «saper chiedere» - avendo pure ben in mente quel +20% di *aspettative* dei colleghi uomini da cui ha preso avvio la testimonianza di Parzani (senza dimenticare il "pay gap" *effettivo* - 50%! - deplorato da Li Vigni e Magnani in occasione della tavola rotonda promossa con Barbara de Muro la primavera scorsa).



Le colazioni da Linklaters non sono l'unica "affirmative action" promossa da Parzani: dal 2009 il suo studio è entrato nella costituzione di una rete aziendale, Valore D, proprio per promuovere i talenti femminili. Una rete che abbiamo poi conosciuto anche attraverso il convegno - promosso in Collegio nel 2012 con Maria Cristina Bombelli - in cui era stata rappresentata da Maria Grazia Bizzarri, HR di Vodafone.

A capitanare l'iniziativa di Valore D, la società di consulenza globale McKinsey (in Collegio, proprio nel 2009, abbiamo avuto ospite un l'Emeritus Consultant, Roger Abravanel) che aveva evidenziato il tema della

convenienza pure economica della presenza femminile. Parzani aggiunge: «Quando sono le aziende che aiutano le donne, il tema di genere diventa un tema di business», e anche per questo partecipa con entusiasmo l'iniziativa di Valore D, aggiungendo maliziosa: «Non essere femministi significa non esser furbi. L'Italia sconta sul PIL il fatto che le donne non lavorino».

Ce lo dicono, in modo diverso, ma con la stessa sostanza, anche i nostri cugini francesi, attraverso la direttrice dell'ENA, la prestigiosa scuola dell'élite dirigenziale del Paese, Nathalie Loisneau: «Il femminismo non è di destra e non è di sinistra. È in anticipo».



Nell'ambito di Valore D, c'è una iniziativa in cui il contributo di Parzani è stato determinante: la creazione di "In the BoardRoom" da cui discende il progetto "GenerAzioni".

"In the BoardRoom" nasce dalla partnership di GE Capital, Linklaters ed Egon Zehnder, altra società leader di consulenza, per la quale abbiamo avuto ospite in Collegio - tramite la Bocconi Alumni Association, un altro hub! - il Senior Partner Claudio Ceper, presidente del Forum Meritocrazia, per aggiungere un altro hub che ci riporta ad Abravanel!

L'obiettivo, in sinergia con l'implementazione della legge Golfo Mosca, è quello di formare donne pronte per entrare nei CdA, attraverso un team coaching di una trentina di professioniste in diversi ambiti. Queste poi saranno a loro volta tra le mentor del progetto "GenerAzioni" che consente

di attivare una serie di "hub generazionali", dal momento che il progetto è rivolto a studenti universitari più meritevoli.

Ancora una volta, come lo era stato durante l'inaugurazione della stagione culturale 2013/14 in Collegio con Lella Golfo, dalla discussione di una questione "rosa" si arriva a una questione di "genere", per poi giungere a una questione di "merito". Perché il problema è tutto lì, tutti concordano: «Il merito è il grande escluso», dice Parzani, ricordando ancora una volta il vantaggio creato da luoghi come i Collegi di merito, in particolare quelli femminili che hanno il vantaggio di creare da subito reti formidabili di empowerment, giocando su più piani: la diversità generazionale, la diversità disciplinare e culturale, la diversità di esperienze umane. Tutti valori che tornano utili soprattutto in questa era di forti discontinuità di carriere e di esperienze di vita.



«Il mio augurio alle ragazze del Collegio Nuovo?» - chiude Parzani, tra gli consigli sollecitati dalla Rettrice come "take home message"- «Essere ambiziose, essere fiere di ogni cosa che farete, perché avrà la priorità in quel momento, non sentirvi in colpa».

Affonda Barbara de Muro, riprendendo il tema dell'incidente di percorso della nostra vigile e urbanissima Claudia Parzani: «Non abbiate paura di mettervi alla prova, buttatevi. Dagli errori si impara».

Sono questi i veri "valori D", che fanno la differenza.

Saskia Avalle
Coordinatrice Attività Culturali e Accademiche
Collegio Nuovo - Fondazione Sandra e Enea Mattei