

L'altra metà del cielo

Che cos'è Federmanager Minerva

Il gruppo Federmanager Minerva è stato costituito in Febbraio 2009 dalle colleghe donne dirigenti e quadri

Pier Giorgio Prato

Con il convegno, tenuto presso il Centro Congressi di Torino il 27 ottobre 2009, le managers hanno dato vita ad un dibattito interessato a far comprendere le loro giuste aspirazioni.

Sono intervenuti:

Renato CUSELLI
Presidente APDAI

Giorgio AMBROGIONI
Presidente Nazionale Federmanager

Marina CIMA
Referente Minerva per l'APDAI

Lorena CAPOCCIA
Membro del Comitato Esecutivo Minerva

Gianna GANCIA
Presidente della Provincia di Cuneo

Laura ECHINO
Presidente ADACI

Rossella MAGGIORA
Presidente AIDDA Piemonte

Anna MANTINI GRIVA
Consigliere di Parità della Provincia di Cuneo

Moderatore: Augusto GRANDI
Giornalista del "Sole 24 Ore"

La partecipazione è stata ampia e gli interventi, fatti in modo lucido e miranti alla concretezza, hanno suscitato applausi in una platea in prevalenza femminile.

E proprio con un tocco sorprendente di gradevole femminilità il convegno è iniziato con la presenza della cantante Susy Amerio che ha interpretato una bella canzone. E ad intervalli diversi la stessa cantante ha ancora interpretato altre due canzoni.

Le donne sono "brave e capaci" è stato ribadito e gli uomini se ne devono rendere conto.

Gli uomini di Federmanager ne sono già da tempo convinti e lo ha espresso molto bene il Presidente Giorgio Ambrogioni che ha fortemente voluto e sponsorizzato il gruppo Minerva.

Lo ha ricordato Renato Cuselli intervenuto per primo nella serata "Donne per le donne", lo ha detto citando la nascita del "Women's Leadership Fund" per volontà della moglie di Tony Blair e di due ex premier (del Canada e della Nuova Zelanda). Un fondo che scom-

mette sulle aziende al femminile. Investire dove le donne hanno un ruolo di guida.

Occorre attivarsi nelle imprese che tendono e discriminare le donne; incunearsi in un pianeta maschile per rilanciare la presenza femminile. Un esempio per tutti: i supermercati "Carrefour" non puntano sulle donne managers pur avendo l'80% di clienti donne. Quindi la nostra idea non è "filantropica" ma si basa su ricerche che riconoscano, alle aziende gestite da donne, delle performances di significativo rilievo.

Ed ha concluso promettendo che Federmanager APDAI Torino metterà tra i suoi obiettivi primari per il 2010 il ruolo delle donne con seminari, tavole rotonde e work shop.

Il Presidente **Giorgio Ambrogioni** ha dichiarato la volontà di inquadrare la politica di Federmanager con riferimento alle donne, non intesa come "quote rosa" ma con valori diversi. Il nostro Paese è in difficoltà. Rispetto al 2008 vi è stato, nel 2009, un calo di produzione del 28%. Occorre cambiare "asset" su cui fare affidamento. Uscire dalla politica degli sprechi. Un esempio: l'incasso annuale dell'intera rete museale italiana equivale ad un ottavo del solo museo del Louvre. I nostri giovani e le nostre donne non vengono utilizzati. Questo è innanzitutto un problema di cultura.

In Italia prevalgono le piccole e le medie imprese ed in questo le donne faticano ad affermarsi. Nel mondo del lavoro le donne hanno dimostrato la loro intelligenza e la loro capacità.

Se il nostro Paese non farà affidamento anche sulle donne fatterà ad uscire dalla crisi. Nell'industria italiana le donne manager sono l'8% e la media delle retribuzioni è il 20% in meno di quelle degli uomini. Si dice che le donne sono costrette a lavorare il doppio per essere apprezzate la metà.



Marina Cima.

In quegli enti che la Federazione ha affidato alle donne, le cose sono andate meglio.

Dobbiamo legittimare questi nostri intendimenti con il cambiamento dell'atteggiamento; dobbiamo cambiare cultura: noi, gli imprenditori e la politica.

Marina Cima, attuale tesoriera di APDAI e revisore dei conti di Federmanager nazionale, ritiene un privilegio ricoprire l'incarico di refe-



rente di Minerva per la sede Federmanager di Torino.

È giustamente convinta che la valorizzazione delle donne nelle aziende può essere un contributo essenziale per la crescita di una società moderna. Nella sua esperienza ha visto poche donne occupare delle "posizioni apicali in azienda". Occorre quindi capire perché ciò avviene. Il gruppo Minerva può darci la possibilità di partecipare a progetti che diano il giusto spazio al valore delle donne. Le donne, per prime, devono credere nella loro professionalità.

Per **Lorena Capoccia** essere oggi donne manager significa avere l'opportunità di dedicarsi con professionalità ad una attività complessa, spesso sfidante, di grande responsabilità e di potere decisionale.

Più del 50% delle donne dirigenti considera il lavoro un'esigenza per la propria autonomia. Esse vogliono dimostrare la loro capacità di raggiungere gli obiettivi, ma il numero delle donne manager, nel settore industriale, arriva soltanto al 7%. In Italia ci sono molte persone qualificate, con buona preparazione scolastica ed esperienza professionale. Ma le poche posizioni di vertice danno vita ad una forte competizione. Lo sviluppo delle carriere è così difficile sia per gli uomini che per le donne. E per le donne si aggiunge, a volte, anche l'handicap della situazione familiare, ed i dati dimostrano retribuzioni superiori delle donne

“separate/divoriate” rispetto alle colleghe “conviventi/coniugate”; e lo stesso si verifica per le donne senza figli rispetto a quelle con figli.

È scarsa l'attenzione al merito che si dà per la crescita professionale. Ed a questo proposito, un'indagine del 2008 di Federmanager su



Laura Echino.

un campione di 752 soggetti facenti parte della classe dirigente italiana (imprenditori, dirigenti, giornalisti, politici, docenti e ricercatori universitari) dei quali il 21% donne, è emerso che il 40% dei manager ritiene difficile applicare criteri oggettivi alla valutazione del merito; il 50% giudica estesa l'applicazione del principio del merito ed il 69% è favorevole al principio del merito. Purtroppo, il 62% dei dirigenti ritiene l'importanza dell'appartenenza ad una “cordata” per fare carriera e soltanto il 27% ritiene che sia il merito.

Per il futuro occorrerà cercare maggiore produttività, intesa non in senso tayloristico, ma come aumento del valore aggiunto del prodotto. E la leadership dovrà ispirare fiducia alle persone che insieme ai managers dovranno affrontare i cambiamenti.

Il gruppo Minerva propone che vi siano misure di legge che sostengano una maggiore presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione. Ciò non vuol dire “quote rosa”,



Rossella Maggiora.

ma soltanto un limitato periodo di tempo, che permetta di dimostrare la capacità delle donne e di far emergere talenti nascosti.

Aveva 21 anni **Gianna Gancia** quando, dopo la morte del padre, dovette interrompere gli studi universitari ed essere letteralmente “catapultata” in azienda. Ha riconosciuto che si trovò in condizioni privilegiate rispetto alle colleghe nel gestire la propria carriera. Molto più difficile fu, invece, in politica. È riuscita comunque a vincere le reticenze nei con-

fronti delle donne ed essere eletta, nel 2009, Presidente della Provincia di Cuneo nonostante fosse in competizione con avversari politicamente forti.

La provincia di Cuneo, ha detto, è un tessuto di 80.000 piccolissime aziende. Ne consegue una prevalenza maschile nella conduzione. La cultura è ancora maschilista, quindi anche lei concorda sulla necessità di un periodo di “quote rosa”.

Laura Echino ha iniziato, subito dopo la laurea, a lavorare nella azienda LAVAZZA. Ora è una manager responsabile degli approvvigionamenti. L'ADACI è l'Associazione Italiana di Management degli Approvvigionamenti fondata nel 1969 e le donne iscritte sono il 17%. Nella vita associativa si fa squadra ed è questo che le donne devono anche fare.

Il fatto di essere donna non ha precluso la sua carriera; è importante, secondo lei, che le donne abbiano un partner che le sostenga.

Nella sua esperienza ha incontrato molte



Il presidente Renato Cuselli e Lorena Capoccia.

donne brave e ben preparate, ma alcune si sono “tirate indietro” non riuscendo a coniugare gli impegni di manager con quelli di mamma. Ciò nonostante le donne manager in Lavazza Italia sono il 20%, però nessuna di esse è una top manager.

Rossella Maggiora ha ricordato che l'AIDDA (Associazione Imprenditrici e Dirigenti d'Azienda) è nata nel 1961 da un'idea ed un bisogno di confronto e di unità tra donne imprenditrici e dirigenti di azienda, che volevano un riconoscimento nel mondo del lavoro gestito, allora, in modo assolutamente maschile. Da allora molta strada è stata fatta, ma se ancora oggi si sente la necessità di fondare un gruppo al femminile di dirigenti, significa che siamo ancora lontani dall'ottenere le “pari opportunità”.

I fattori che condizionano la completa integrazione delle donne nel mondo del lavoro ed ostacolano le loro iniziative, sono dei pregiudizi atavici che tuttora fanno parte di una “mentalità comune”. Nonostante i cambiamenti avvenuti in questi ultimi 50 anni, dobbiamo, purtroppo, ancora constatare troppe scelte al maschile in posti di potere o di massima importanza a scapito di donne che valgono e che presentano curricula di eccellenza. Ed anche la disuguaglianza delle retribuzioni rimane un problema da risolvere.

Per il bene della nostra economia, che in questo momento ha bisogni di maggior rigore e professionalità, è auspicabile il riconoscimento delle donne di valore e di eccellenza.



Anna Mantini Griva.

Rossella Maggiora, nella sua trentennale esperienza di imprenditrice nel campo dei trasporti, ha constatato che la Qualità, nei momenti di crisi, è stato uno dei fattori capaci di farci uscire da situazioni difficili. L'augurio è che gli imprenditori e le imprenditrici siano predisposti a scegliere secondo le vere capacità, abbandonando pregiudizi e discriminazioni di sesso.

AIDDA si propone di stare accanto al gruppo Minerva e, pur mantenendo ognuna le proprie caratteristiche di appartenenza, di partecipare con gioia alle sue iniziative.

Anna Mantini Griva ha simpaticamente iniziato dicendo che nella lingua italiana esiste pure il femminile per quelle cariche e professioni che normalmente vengono date al maschile anche alle donne. Può sembrare anche questo un fattore discriminatorio. Infatti lei preferisce definirsi “consigliera”. Occuparsi delle tutele e delle discriminazioni nel mondo del lavoro, può essere un aiuto concreto per le aziende.

Le donne che devono affrontare gli ostacoli prima descritti, sono anche tenute lontano da un mondo molto maschile e molto complicato come quello della politica.

L'associazionismo femminile ricopre, quindi, un ruolo importante in questo momento di cambiamenti. Ed ha concluso con lo slogan: “Donne sole invisibili, unite invincibili”.

Sono seguite molte domande da parte dei partecipanti riguardanti i problemi trattati, alle quali i relatori hanno risposto, penso, esaurientemente.

È spettato a **Marina Cima** il compito di chiudere il Convegno. Ha ricordato che già 85 donne manager fanno parte del gruppo Minerva torinese. Si aspettano idee, proposte ed iniziative. Il gruppo si riunirà una volta al mese.

E ringraziando i partecipanti ed i relatori, ha invitato tutti al rinfresco che è seguito. □



Gianna Gancia.