

La corsa a riassumere le donne lasciate a casa per la maternità

L'ammissione della McKinsey: «Abbiamo perso dei talenti»

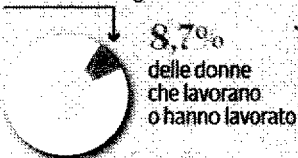
I numeri

30% le madri che interrompono il lavoro per motivi familiari contro il

3% dei padri

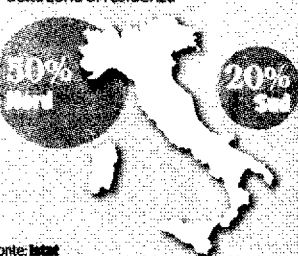
800 mila

le madri che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere a causa di una gravidanza



40%

la quota di madri, tra quelle costrette a lasciare il lavoro, che riprende l'attività con percentuali diverse a seconda della zona di residenza



Fonte: **ISTAT**

Tasso di occupazione delle donne per ruolo ricoperto in famiglia e numero di figli (25-44 anni)

Single

81,2%

Coniuge in coppia senza figli

73,1%

Monogenitore

69,3%

1 figlio

71,3%

2 figli

66,7%

3 figli o più

62,3%

Coniuge in coppia con figli

52,5%

1 figlio

60,0%

2 figli

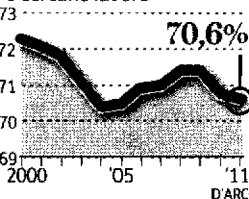
50,6%

3 figli o più

33,7%

Negli Usa

Percentuale di madri con figli minori che lavorano o cercano lavoro



Lavoro

Gli incentivi: massima flessibilità, part-time, persino riconoscimenti in denaro per ogni figlio

MILANO — «Stiamo perdendo talenti e competenze». La sentenza, senza appello, in un colloquio con il

Wall Street Journal. E ora la decisione di invertire la rotta. Troppo importante non privarsi delle capacità di donne che hanno deciso di dedicarsi alla famiglia pagando così il conto professionale delle loro scelte. Quella frase — sussurrata a mezza bocca più di un anno fa — porta il nome (e il cognome) di Dominic Barton, numero uno di McKinsey, forse la più grande società di consulenza al mondo. E le sue parole diventano ora il presupposto per un programma — per ora appena abbozzato — finalizzato alla ri-assunzione di ex consulenti (madri di famiglia) che negli anni hanno de-

ciso di lasciare McKinsey per l'impossibilità di coniugare lavoro e cura della prole.

Per ora si tratterebbe di un'intenzione. Non ufficializzata dai vertici del gruppo. E coinvolgerebbe comunque la sola divisione americana. Ma è la prova tangibile di come le multinazionali della consulenza stiano riesaminando daccapo le politiche di conciliazione per non disperdere il capitale umano dopo anni di formazione (interna) e aggiornamento. Rileva sempre il Wall Street Journal — che ha dato ieri la notizia — come la dispersione di competenze (femminili) sia diventato un tema centrale anche



per la crescita e la competitività delle aziende. D'altronde la professione del consulente è — per definizione — la più complicata per una madre di famiglia: lunghe trasferte, persino il trasferimento nella sede del cliente, orari impossibili. E la dicitura di *business analyst* rimanda direttamente al lessico anglosassone ed evoca quel supporto (strategico) per elaborare delicati piani industriali. Ma il cambio di paradigma inaugurato da Barton investe, in realtà, la sua caratteristica di professione ad alto valore aggiunto. Lo si fa con un titolo accademico di ingresso (la laurea in economia o ingegneria), ma spesso è richiesto un dottorato di ricerca o un master.

Ecco perché il turn-over di personale diventa più complicato quando una donna decide di dedicarsi di più alla famiglia, abbandonando progressivamente incarichi e progetti. Dice Alessandra Perrazzelli, manager di Intesa Sanpaolo e presidente di Valore D (associazione che raggruppa più di 70 grandi aziende italiane e straniere presenti nel nostro Paese) che l'idea di McKinsey fa il paio con la necessità di condividere la cura dei figli anche con i rispettivi partner: «Nella nostra cultura deleghiamo tutto alla donna e non consideriamo il deficit di competenze che comporta l'eventuale dimissione di una consulente in carriera». Così la ricetta — rileva Perrazzelli — sarebbe quella di puntare sul welfare aziendale: «In Valore D abbiamo ideato una sorta di laboratorio condiviso, in cui mettiamo a fattor comune tutte le migliori esperienze per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro ed evitare scelte così drastiche». Aggiunge Roberta Marracino, responsabile comunicazione e ricerche di McKinsey Italia, che la professione del consulente sconta nel nostro Paese anche una minore capacità attrattiva: «Già in ingresso nel mercato del lavoro notiamo una minore propensione delle donne ad affacciarsi in questo settore. Ecco perché — consapevoli della necessità di riequilibrare la forza lavoro — adottiamo tutti gli strumenti a nostra disposizione: massima flessibilità di

orario e logistica, part-time orizzontale e verticale, persino riconoscimenti in denaro per ogni figlio». Mentre per Giovanni Cagnoli, amministratore delegato della società di consulenza Bain&Company Italia, la parola-chiave è organizzazione: «Il problema di una consulente può essere quello delle continue trasferte. Ma con il supporto della società per cui si lavora le esperienze post-maternità si possono vivere senza particolari traumi».

Fabio Savelli