



**PARI OPPORTUNITA' =
OPPORTUNA PARITA'**



Newsletter a cura di
**Segreteria Nazionale
Uilca - DPPO**
Dipartimento Politiche
Pari Opportunità

Via Lombardia, 30
00187 ROMA

TELEFONO:
06/4203591

FAX:
06/484704

INDIRIZZO E-MAIL:
dpo.uilca@uilca.it

Sito Web:
www.uilca.it

Redazione:
Simona Cambiati

Arriva il libro bianco delle donne italiane

Cosa può fare **in concreto** la politica per migliorare la **condizione femminile**? Un'indagine della Cirm per il mensile "Elle" dà spunto a **15 richieste**

ROSELINA SALEMI

Sembrava che le donne si fossero un po' rassegnate a trovare soluzioni individuali per tenere insieme il lavoro e la vita, scegliendo di fare le mamme acrobate o le single votate alla carriera, di scrivere i loro pensieri sui blog, alternativa alla piazza che non c'è, di sognare meno (per mancanza di tempo). Invece no, è bastato che il mensile «Elle» lanciasse la sua campagna SorElle e un sondaggio in collaborazione con Cirm sui bisogni, i desideri, le proposte, e l'idea che le donne non siano un problema delle donne, ma una speranza per tutti, si è riversata nelle 1500 appassionate interviste. Risultato: il Libro Bianco che oggi viene presentato alla Bocconi di Milano con l'ovvia presenza del ministro per le Pari Opportunità Mara Carfagna, di Emma Bonino, che le battaglie le ha combattute tutte, e attorno, un mondo di associazioni e network femminili deciso a pensare un futuro diverso. Quindici punti, ma non rivendicazioni e basta. Dati che prendono forma e smettono di essere soltanto numeri. In Italia, lo sappiamo, nascono pochi bambini e l'occupazione femminile è al 47 per cento. Nel pianeta delle giovani senza contratto né garanzie che ha prodotto film,

ma non leggi, c'è scarsa tutela della maternità, perciò può essere considerato un tantino sovversivo che al punto 1 del Libro Bianco ci sia un'indennità per tutte, anche per le disoccupate. Un modo estremo per dar voce alla fatica dell'essere madri. Il 46 per cento delle donne ritiene che la precarietà professionale sia «la prima causa nel frenare il desiderio di avere un figlio» e il 56 si sente «discriminata» perché ha un bambino, oppure, aiuto, potrebbe averne uno. Anche il

congedo per i papà, obbligatorio (da 2 a 6 settimane) è un obiettivo ambizioso, ma piace al 97 per cento.

Adozioni più facili, revisione della legge 40 (che vieta la fecondazione eterologa), allargamento delle reti di asili nido (l'obiettivo europeo sarebbe il 33 per cento, siamo all'11,7 con quelli pubblici e intorno al 17-18 con quelli privati), scuole a tempo pieno, lavoro flessibile, anche per brevi periodi (e sennò a che cosa serve tutta questa tecnologia?) sono richieste molto ragionate, e per una volta, il punto di partenza è una conclusione: se migliora la vita delle donne, migliora la vita di tutti, come sostiene Danda Santini,

direttrice di «Elle». Perciò bisogna addentrarsi nella giungla insidiosa dei contributi e delle pensioni e sciogliere il nodo del valore che la società attribuisce alla cura (dei bambi-

ni, degli anziani). Oggi il compito di una donna è pazzesco e contraddittorio: deve avere bambini, o collabora colpevolmente all'estinzione degli italiani, deve lavorare, perché è necessario, non si tratta soltanto di pur legittime ambizioni, e spesso deve occuparsi anche dei vecchietti fragili. Tutto

questo dovrebbe avere un impatto sul calcolo della pensione. Il Libro Bianco propone «contributi figurativi (cioè pagati dall'Inps e non dal datore di lavoro) di 24 mesi per il primo e di 12 mesi per il secondo figlio (e gli altri a seguire) in sostituzione dell'anticipo della pensione per le donne; integrazioni contributive per i periodi di lavoro part-time per ragioni

di cura e la possibilità di anticipare la pensione, sia per gli uomini sia per le donne, in caso di cura di un anziano non autosufficiente». Poi c'è la questione dell'età pensionabile che tanti dibattiti e risse ha provocato. L'equiparazione tra uomini e donne a 65 anni produrrà un «tesoretto» di 3 miliardi 750 milioni in un decennio. Un risparmio di 242 milioni l'anno. Bene, usiamolo per politiche di conciliazione: asili nido, voucher per baby sitter e badanti. Altra buona idea, al punto 10: meno tasse per le imprese che assumono donne, e premi per quelle che mettono in atto buone pratiche «rosa». Tutto qui? Questione di soldi, pensioni, sgravi fiscali? Niente affatto. Sotto traccia c'è il disagio per come le donne sono rappresentate, per la violenza, non sempre esplicita, per l'esclusione dal potere vero, dai consigli di

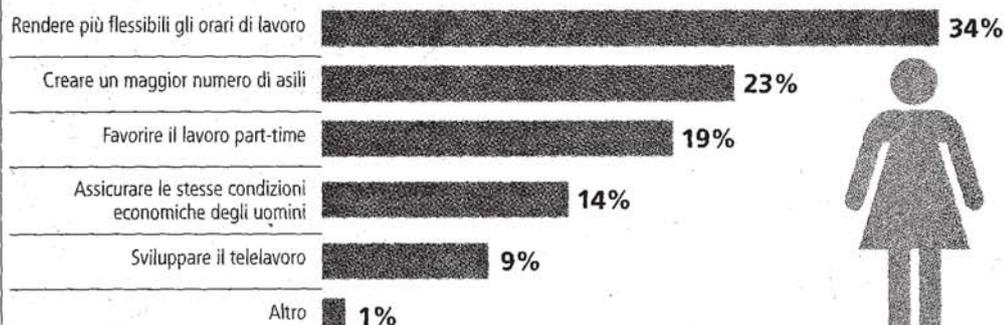
amministrazione delle grandi aziende come dalle liste elettorali. E se questo Libro Bianco è la punta dell'iceberg, significa che, senza slogan e senza piazze, qualcosa è cambiato: tremate, le donne son tornate.

OGGI ALLA BOCCONI
Lo studio presentato al ministro Carfagna e a Emma Bonino

MULTITASKING
Bisogna fare figli curare gli anziani e lavorare sodo

Il lavoro

Che cosa bisognerebbe fare per permettere alle donne di conciliare meglio vita professionale e privata?



Centimetri-LA STAMPA

Fonte: Istituto Piepoli

Gli obiettivi

1 Indennità di maternità a tutela di tutte

2 Congedi di paternità esclusivi e obbligatori

3 Velocizzare e semplificare l'iter per le adozioni

4 Revisione della legge 40 sulla procreazione assistita

5 Flessibilità lavorativa per tutti

6 Potenziamento della rete di asili nido pubblici e privati

7 Estensione tempo pieno e scuole aperte

8 Istituzione contributi figurativi e integrazioni contributive per il lavoro di cura degli anziani

9 Politiche di conciliazione e servizi di cura per bambini e anziani

10 Un fisco più vantaggioso per le aziende che assumono donne e maggiori detrazioni per le famiglie

11 Un premio al «fattore D» in azienda

12 Più donne in politica

13 Corsi di quartiere anti violenza

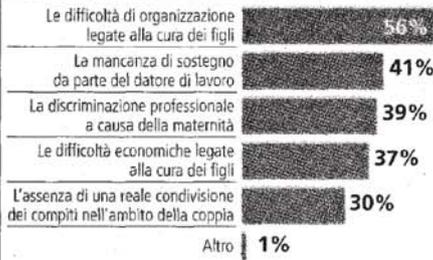
14 Campagne e osservatori per un'immagine più positiva della donna

15 Interventi scolastici contro gli stereotipi

» » Dossier / L'altra metà del cielo

La ricerca

Qual è secondo lei il principale problema delle donne che lavorano nel conciliare la vita professionale e i figli

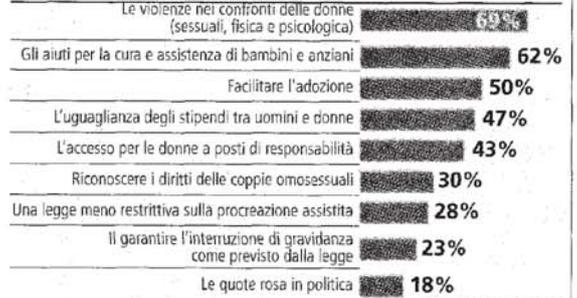


Fonte: Istituto Piepoli

Il prendersi cura di bambini e anziani dovrebbe



In Italia, quali di questi temi sente oggi prioritari?



Centimetri-**LA STAMPA**





Pari opportunità. Viene presentato oggi all'università Bocconi il libro bianco risultato dell'iniziativa nata un anno fa

Italia più rosa in quindici proposte

Spunti concreti al mondo politico per non sottovalutare l'apporto delle donne

Hanno detto



Mara Carfagna. «È prioritario concentrarsi sul livello di occupazione femminile in Italia, fermo ancora al 47%»



Barbara Saltamartini. «La strada migliore per cambiare è quella di introdurre il concetto di pari responsabilità di cura»



Alessia Mosca. «Molte delle proposte possono essere portate a termine a costo zero e senza vincoli di bilancio»

Monica D'Ascenzo

■ Migliaia di interviste, decine di forum con le associazioni e un lavoro capillare sulle questioni femminili ancora aperte, dalle pari opportunità alla libertà di avere figli con l'aiuto della scienza. A un anno dalla nascita dell'iniziativa Sorelle d'Italia, oggi pomeriggio all'Università Bocconi sarà presentato il libro bianco delle proposte a esponenti del governo e dell'opposizione. «Ce la faremo a diventare un paese normale, più *women friendly*?» si chiedeva il direttore della rivista Elle, Danda Santini, nell'editoriale che ha lanciato il progetto. Il tentativo va proprio in quella direzione: stimolare i partiti perché certe proposte siano fra le priorità dell'agenda politica. «Con il progetto Sorelle d'Italia abbiamo organizzato gruppi di discussione a Milano, Roma, Bari e

Già in parlamento

1 BUSTE PAGA ROSA

La detassazione del lavoro femminile è stata proposta in senato da Enrico Morando e Pietro Ichino (Pd). La proposta ha l'obiettivo di rendere più pesanti le buste paga delle donne, che hanno retribuzioni storicamente inferiori a quelle dei colleghi. Il disegno di legge prevede una forte riduzione del prelievo fiscale sui redditi da lavoro a favore di tutte le donne alla prima occupazione e alle donne che riprendono a lavorare dopo almeno tre anni di inattività

3 PATERNITÀ

La proposta di legge dell'onorevole Barbara Saltamartini introduce – per la prima volta nel nostro paese – un periodo di congedo obbligatorio anche per il padre e prevede un trattamento economico più favorevole per il lavoratore nei periodi di congedo parentale. In aggiunta, sono previsti permessi retribuiti per paternità, nonché la riduzione degli orari di lavoro per il padre

Bologna, incontro associazioni, le donne di governo e le manager che si occupano di carriere femminili e abbiamo realizzato un sondaggio su 1.500 italiane con l'Istituto **Wepol**» spiega la Santini, che aggiunge: «Il risultato? Quindici proposte, molto concrete, che vengono presentate al mondo politico perché siano da stimolo per il cambiamento del paese verso una dimensione che non escluda più o non sottovaluti l'apporto della metà della popolazione, quella femminile».

Ad ascoltare le proposte ci sarà il ministro per le Pari opportunità, Mara Carfagna, che osserva: «Affrontata la questione-sicurezza con l'introduzione del reato di stalking, le aggravanti per i reati di violenza sessuale e la redazione del primo Piano nazionale contro la violenza di genere, penso

2 DETRAZIONI PER I FIGLI

Imposte negative per le incipienti con figli e familiari a carico. Interviene sulle detrazioni il disegno di legge presentato dalla senatrice Maria Ida Germontani (Fl), che propone l'introduzione di detrazioni aggiuntive per le donne che svolgono un'attività lavorativa o imprenditoriale e hanno figli a carico (fino a 2 mila euro) oppure parenti o conviventi nei cui confronti la contribuente è tenuta agli obblighi alimentari (fino a mille euro)

4 STUDI DI SETTORE

Esclusione dall'applicazione degli studi di settore per le libere professioniste nei primi due anni di maternità, congedo obbligatorio di paternità, credito d'imposta per le microimprese che assumano genitori con figli a carico e detrazioni a favore delle lavoratrici. Alessia Mosca (Pd) ha presentato un pacchetto di disegni di legge per un sistema più favorevole al lavoro femminile fuori casa

sia prioritario che, tra i temi che interessano più da vicino le donne, ci si concentri sullo stato dell'occupazione femminile, perché solo il 46% delle donne italiane ha un impiego. Incrementare questa percentuale non significa occuparsi soltanto di donne, ma della ricchezza dell'intero paese: 100mila occupate in più equivalgono a +0,28% del Pil». Il ministro ricorda il Piano conciliazione per investire 40 milioni di euro sui servizi per le famiglie e per l'infanzia: «Le risorse sono state trasferite alle regioni proprio nei giorni scorsi e si tradurranno in progetti nei primi mesi di quest'anno».

L'ostacolo maggiore all'occupazione femminile sembra essere ancora la maternità. Proprio per questo alla Camera e al Senato sono state presentate diverse proposte a favore di una maggio-





re conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. «La donna che sceglie di diventare madre si assume quasi totalmente la cura dei figli - osserva Barbara Saltamartini, vicepresidente gruppo Pdl alla Camera -; per questo la strada migliore per cambiare la realtà è quella di introdurre il concetto di pari responsabilità di cura, crescita ed educazione dei figli da parte di entrambi i genitori».

La Saltamartini ha proposto con Alessia Mosca (Pd) l'introduzione del congedo di paternità obbligatoria alla nascita dei figli. E proprio la Mosca sarà presente con le rappresentanti del governo all'evento di oggi: «È molto utile che vengano sistematizzate le diverse proposte per avere un quadro complessivo delle azioni che possono essere intraprese - osserva la parlamentare Pd -. Molte delle proposte, peraltro, possono essere portate a termine con una volontà politica forte e il sostegno esterno, perché sono a costo zero e non ci sono quindi vincoli di bilancio».

All'evento in Bocconi parteciperanno anche il vicepresidente del Senato, Emma Bonino, e rappresentanti delle associazioni come Alessandra Perrazzelli, presidente di Valore D, e delle imprese come Chiara Bisconti, direttore del personale di San Pellegrino.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'elenco dei temi

Priorità alle misure per creare occupazione

■ Congedi parentali, adozioni, fecondazione assistita, asili e scuole, violenza sulle donne, stereotipi. Le 15 proposte nate dal progetto Sorelle d'Italia toccano tutte le sfumature della questione femminile.

Più occupazione rosa

Al primo posto tutte le iniziative per l'incremento dell'occupazione femminile, ferma in Italia al 46,4 per cento. A partire dalla proposta di una tassazione vantaggiosa per le imprese che decidono di assumere donne e l'introduzione di un criterio di valutazione che premi nell'aggiudicazione degli appalti e nei finanziamenti le aziende che mettono in atto buone pratiche

Un no convinto, poi, al quoziente familiare, che può scoraggiare il lavoro femminile, mentre sarebbero necessarie detrazioni maggiori per famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano o per le spese di cura di bambini e di anziani. Inoltre si propone di introdurre misure di flessibilità positiva (part-time, telelavoro e flessibilità oraria).

Si propongono, infine, contributi figurativi di 24 mesi per il primo e di 12 mesi per il secondo figlio in sostituzione dell'anticipo della pensione per le donne; integrazioni contributive per i periodi di lavoro part time per ragioni di cura e la possibilità di anticipare la pensione, sia per gli uomini sia per le donne, in caso di cura di anziani.

Paternalità e maternità

Il 55% delle donne sotto i 30 anni non può usufruire delle tutele della maternità previste dalla legge, perché non ha un contratto che la protegga. La proposta è di un'indennità di maternità per 5 mesi anche per le lavoratrici autonome, stabili o precarie, e per quante sono in cerca di lavoro. Per promuovere una maggiore condivisione dei carichi di lavoro di cura in

famiglia si propongono congedi di paternità esclusivi e obbligatori (2-6 settimane) dalla nascita fino al primo anno.

Sempre in quest'ambito il progetto propone deduzioni fiscali o incentivi alle aziende che sponsorizzano la nascita di asili nido e l'allargamento dei programmi di tempo pieno e l'utilizzo delle scuole per attività con i bambini anche durante le vacanze.

Mo. D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IDEE**

MONICA D'ASCENZO

Manifesto in 15 passi per il lavoro femminile

Detrazioni fiscali per le aziende che assumono donne, congedo di paternità obbligatorio, servizio scolastico pubblico anche durante le vacanze, maggiori detrazioni per le famiglie numerose. Ma anche snellimento della burocrazia per le adozioni, una legge di più ampio respiro sulla fecondazione assistita e iniziative a favore delle pari opportunità. Le quindici proposte del progetto Sorelle d'Italia, che saranno presentate oggi all'università Bocconi a rappresentanti del governo e dell'opposizione, coprono un ventaglio molto ampio delle questioni ancora irrisolte che stanno a cuore alle donne italiane.

Il 97%, per esempio, si dice a favore del congedo obbligatorio per i papà alla nascita del figlio. Il 76% si dichiara pronta a ricorrere all'adozione in caso non potesse avere figli e il 66% alla fecondazione assistita. E nella conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, il 63% delle donne crede che lo strumento migliore sia una maggiore flessibilità degli orari di lavoro. I risultati del sondaggio, condotto dallo Studio **Wepol**, sono alla base del manifesto portato avanti nell'ambito del progetto Sorelle d'Italia, nato su iniziativa della rivista *Elle* e cresciuto anche grazie alla collaborazione delle associazioni che lavorano sui temi di genere: da Valore D a Manager Italia, da Pwa a Federmanager.

L'obiettivo è fornire un supporto alle proposte di legge già in parlamento e uno stimolo a nuove iniziative per portare il paese al livello dei migliori esempi europei. Non per una mera questione di pari opportunità, ma piuttosto per la competitività dell'intero sistema. Pronto a raccogliere le sollecita-

zioni il ministro delle Pari opportunità, Mara Carfagna, che ha indicato fra le priorità politiche quella di aumentare i livelli occupazionali femminili, in Italia fermi ancora sotto il 47 per cento. E proprio su questi temi in parlamento da tempo si sono creati assi trasversali, come nel caso della proposta di legge sull'introduzione di quote di genere nei Cda che vede come firmatarie Lella Golfo (Pdl) e Alessia Mosca (Pd), impegnata anche sui congedi di paternità con la collega del Pdl Barbara Saltamartini.





Appello Milano. Recesso illegittimo

Parità uomo-donna sull'età lavorativa

Aldo Bottini

Il sistema pensionistico italiano è caratterizzato da una diversa età di maturazione del requisito della pensione di vecchiaia in base al sesso. Una situazione messa in discussione dalla Corte Ue, ma accettata a livello nazionale. La Corte costituzionale ha invece spesso affermato che, se l'età pensionabile può essere diversa, uguale deve essere l'età lavorativa, cioè il limite di età oltre il quale vengono a cessare le tutele legali sui licenziamenti. La questione nasceva dal fatto che la legge 604/66, che ha introdotto l'obbligo di motivare il licenziamento con una giusta causa o un giustificato motivo, faceva cessare la tutela al raggiungimento della pensione di vecchiaia, diversa tra i sessi, rendendo liberamente licenziabile la donna a una età inferiore rispetto a quella dell'uomo.

A seguito degli interventi correttivi della Consulta e dello stesso legislatore, costituisce principio pacifico (ribadito anche dalla Cassazione) quello secondo cui deve essere consentito alle donne di lavorare sino alla stessa età prevista per gli uomini (65 anni), indipendentemente dalla maturazione del requisito pensionistico. Tuttavia, alcuni contratti collettivi mantengono disposizioni contrastanti con tale principio. Ad esempio, per i dirigenti di aziende industriali si continua a prevedere che le disposizioni che attribuiscono il diritto all'indennità supplementare per i licenziamenti ingiustificati non si applicano al dirigente «in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno età (60° se donna)».

Il tribunale di Milano, decidendo con una sentenza del 12 luglio 2007 il caso di una dirigente licenziata al 60° anno (senza nessuna motivazione diversa

dal raggiungimento del requisito pensionistico), aveva negato l'indennità affermando che la norma contrattuale doveva considerarsi legittima «in quanto si limita a disporre la non applicabilità di un istituto tipicamente e meramente contrattuale qual è l'indennità supplementare e non incide sulla stabilità del rapporto di lavoro». Con una recente sentenza (n. 1070 del 27 dicembre 2010), la Corte d'appello di Milano ha riformato la decisione condannando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità supplementare. Il principio di parità di trattamento, argomenta la corte, vale anche per i contraenti collettivi, che non possono escludere la diri-

LA BACCHETTATA

No a norme discriminatorie nei contratti collettivi: l'indennità supplementare spetta alla dirigente licenziata a 60 anni

gente donna dal diritto a proseguire il rapporto di lavoro fino allo stesso limite previsto per gli uomini (65 anni), anche dopo il compimento dell'età pensionabile, a nulla rilevando che la natura della tutela sia risarcitoria o reintegratoria.

La clausola contrattuale che introduce trattamenti differenziati è dunque nulla. Peraltro, il Dlgs 5/2010, modificando l'articolo 30 del Codice delle pari opportunità, dispone che «le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali». Ai contraenti collettivi non resta dunque che prenderne atto e modificare le norme ormai superate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Pari opportunità Dopo Norvegia e Spagna, anche a Parigi una normativa contro il «soffitto di vetro»

Quote rosa, sì di Francia e Germania

Il governo Merkel: presto una legge. Obiettivo: il 30% di posti nei cda

BERLINO — Qual è il grande Paese industriale che non ha nemmeno una top manager alla guida di una delle prime cento aziende? Risposta: la Germania. E allora si capisce perché di «quote rosa» nel business si discute così tanto da qualche mese. Soprattutto si capisce perché il governo della donna più potente della terra, come per quattro volte *Forbes* ha incoronato Angela Merkel, si sia stancato d'aspettare che il mondo (ultramaschile) dell'industria sia pronto.

Così il ministro della Famiglia, Kristina Schroeder, è uscita allo scoperto («sono favorevole alle quote»), annunciando che entro primavera preparerà una legge.

La via tedesca all'eguaglianza? Per gradi, con l'autodisciplina come idea guida: obbligare le grandi aziende a «impegnarsi». Più precisamente, ogni azienda che non ha il 30% di donne nel cda e nel consiglio di sorveglianza, dovrà fissare da sola delle quote flessibili, da raggiungere per forza in due anni. Finché, salendo di scalino in scalino, a quella soglia (che però il governo non vuole mettere nero su bianco come punto d'arrivo) non ci si avvicini.

No, non è la Norvegia che le quote per le donne al comando (oggi al 44%) le ha inventate. Non è la Francia, che con una legge votata a gennaio, ha deciso d'assegnare entro il 2018 il 40% delle poltrone negli organi di vigilanza a loro. Neppure la Spagna di Zapatero, dove le manager in quattro anni sono triplicate. Però bisogna anche tener conto che la Germania parte da lontano, da numeri che non è più tanto bello mostrare neppure nell'ormai corretta (sulle quote femminili) Davos: nei cda tedeschi solo il 3,2% sono donne.

Eppure, c'è un altro soffitto di vetro che le donne tedesche hanno superato senza strappi: quello della politica, dominio maschile esclusivo

fino agli anni 90. Non c'è solo la cancelliera. Le donne governano in due Land (presto 3). Hanno il 32% dei seggi in Parlamento, un risalita vertiginosa fino al 18° posto mondiale. Dove governano sono amatissime. Anzi, s'impone anche un nuovo modello, la «conservatrice con numerosi figli e un buon lavoro», come il ministro Ursula van Der Leyen (7 figli) o come l'ultima star della Cdu Annegret Kramp-Karrenbauer (3 figli, ne nomina alla guida del Saarland). «Le donne hanno cambiato lo stile della politica rispetto ai tempi macho di Schroeder-Fischer — dice la politologa Bettina Munimus — portandovi caratteristiche femminili: il lavoro di gruppo, l'apertura, la capacità di trattare, di considerare aspetti diversi. È cambiato perfino il linguaggio».

Ma perché nelle aziende è più difficile? Alcune tra le più note manager tedesche si dichiarano contrarie alle quote, come Christine Stimpel. «Un errore imporre queste scelte. E poi, la pressione sulle aziende è tale che prima o poi ci si arriverà». Altro punto, emerso anche in Norvegia, è che spesso le donne con competenze sufficienti sono poche, e allora, una stessa manager siede in 5-6 consigli e Cda. E poi c'è quella che la ministra Schroeder ha chiamato, criticandola, la peculiare cultura del lavoro in Germania: «Ai posti di comando ci si aspetta che uno lavori 60-80 ore a settimana. E che, quindi, o non abbia obblighi familiari o deleghi tutto al partner». Eppure, se la Germania non vuole fare rivoluzioni come in Norvegia, l'eco delle sue riforme non potrà che farsi sentire anche altrove.

Mara Gergolet

Il confronto



Germania
Entro la primavera verrà presentata una

legge che obbligherà le grandi aziende a fissare quote che consentano di arrivare, in due anni, al 30% (o lì vicino) di donne nei cda



Norvegia
L'occupazione femminile raggiunge quota 74,4%.

È il Paese che ha inventato le quote rosa nel business. Oggi i posti di comando sono occupati per il 44% da donne



Spagna
Dal 2007 vige il patto di presenze equilibrate tra

uomini e donne nei cda. Le aziende più grandi hanno 8 anni per contare nell'organico almeno il 40% di donne



Francia
Nel 2010 è passata la norma per cui in sei anni si

dovrà garantire nei consigli d'amministrazione una proporzione di ciascun sesso non inferiore al 40%. Con almeno il 20% entro 3 anni.

L'Italia accelera: il testo arriva al Senato

ROMA — Anche l'Italia avrà la sua «rivoluzione rosa». La legge sulle quote femminili è già passata alla Camera con voto bipartisan e ora ha iniziato il suo percorso al Senato, dove è già stata calendarizzata in commissione. L'Italia, dunque, arriva alle pari opportunità dopo Norvegia, Spagna e Francia, però lo fa con un testo particolarmente «duro» e innovativo. Nel dettaglio: la nuova normativa prevede che sia riservato alle donne il





30 per cento dei posti nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in Borsa. Le sanzioni sono ferree: le società che non raggiungeranno la quota femminile prevista vedranno decadere il proprio cda. La regola del 30% scatterà con l'approvazione definitiva della legge, senza un «tempo cuscinetto» per raggiungere la quota: tutti i nuovi cda del dopo legge dovranno dunque rispettarla.



Società finanziarie. Un fenomeno in espansione

Da Barclays a Morgan Stanley spazio alle super-manager italiane

Monica D'Ascenzo

«Individua il tuo tratto distintivo ed elevalo all'ennesima potenza. Il mio è quello di essere italiana». Ufficio al 40° piano del palazzo di Goldman Sachs a Manhattan, capo del team di private wealth management, Monica Mandelli, 43 anni, ha fatto della sua "italianità" la carta vincente per fare carriera, tanto che lo ha voluto spiegare anche in una lezione agli studenti Mba di Harvard. Nata a Monza e laureata all'Università Bocconi, la Mandelli ha iniziato a lavorare a Londra in Merrill Lynch e si è trasferita a New York nel 1996 per un Mba e due anni dopo ha iniziato la carriera in Goldman Sachs.

Da Wall Street a Hong Kong, l'avanzata delle italiane nella finanza non è più un caso isolato. Dall'altra parte del mondo, sempre nel wealth management, è fresca di nomina Simona Paravani, 36 anni: ricopre il ruolo di global chief investment officer

per Hsbc Global Asset Management a Hong Kong e prende decisioni strategiche d'investimento per un portafoglio di 7,2 miliardi di dollari. Per il secondo anno tra le "Rising star under 40" del Wall Street Journal, la Paravani ha lavorato in passato tra Zurigo, Londra e New York.

In Jp Morgan sono diverse le italiane che ricoprono ruoli di responsabilità nella sede londinese. Mariafrancesca Carli, 44 anni, ha vent'anni di esperienza alle spalle tra Wall Street e la City e ha seguito operazioni come la fusione tra Bnp e Paribas e tra Ina e Generali. Attualmente è managing director presso l'investment banking di Jp Morgan, dove è approdata da tre anni dopo essere stata a Goldman Sachs.

Classe 1975, Manuela Pozzi è managing director a capo del team di credit sales per il Sud Europa e per l'area Ceemea (Central Eastern Europe, Middle

East and Africa). Sempre nella sede londinese di Jp Morgan lavora Roberta Gamba, Ph.D., executive director della banca privata del gruppo e responsabile del team *portfolio construction* per l'area Europa, Medio Oriente e Africa.

Altra banca americana, altre italiane. In Morgan Stanley Stefania Godoli, 37 anni, ricopre la carica di managing director, responsabile *equity capital markets* per Italia, Grecia, Turchia e Africa e per l'Italia ha seguito operazioni come l'emissione di titoli di Snam Rete Gas (2009) e l'Ipo di Enel Green Power (2010).

Dall'ottobre scorso è approdata in Morgan Stanley anche Francesca Tondi in qualità di managing director del team di research equity, dopo un passaggio in Jp Morgan e Fitch.

Sempre a Londra negli uffici di SocGen Silvia Badiali guida il team di european equity strategy, mentre nel quartier gene-

rale di Parigi si incontra Claudia Panseri, responsabile per la gestione dei rischi di tasso e di cambio per le maggiori corporative italiane. Scelta più particolare per Silvia Fontana, che a Copenhagen ricopre la posizione di relationship manager per i clienti istituzionali del Sud Europa per Saxo Bank, banca specializzata in investimenti e trading online.

Dagli esordi in Jp Morgan a Londra alla carica di responsabile del Centro Sud Europa di Bnp Paribas Assurance, Isabella Fumagalli, 36 anni, si divide ora tra l'Italia, dove è a.d. di Cardiff Assicurazioni, e la Francia, dove è membro del comitato esecutivo di Bnp Paribas Assurance.

Infine Marcella Casati, 37 anni, dopo dieci anni in Lehman Brothers, segue ora da Londra per Barclays Cap le maggiori emissioni obbligazionarie dei gruppi italiani in qualità di head of capital markets corporate Italy.

Solo alcuni esempi di una generazione intorno ai 40 anni che sta facendo strada nel panorama finanziario internazionale. Risorse e professionalità che nel prossimo futuro potrebbero rientrare in Italia per cambiare il panorama finanziario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Donne di vertice



Silvia Badiali

Foreign exchange & interest rates risk advisory director di SocGen

Dopo la laurea all'Università Bocconi, inizia a lavorare a Londra nella finanza e oggi ricopre la carica nella City



Marcella Casati

Head of capital markets corporate Italy di Barclays

Laurea in Bocconi, ha lavorato dal 1999 al 2007 a Londra per Lehman Brothers prima di approdare in Barclays



Silvia Fontana

Responsabile dei clienti istituzionali in Saxo Bank

In Saxo Bank nel 2004, è responsabile dei clienti istituzionali del Sud Europa dall'headquarter di Copenhagen



Isabella Fumagalli

Membro del comitato esecutivo di Bnp Paribas Assurance

Laureata alla Bocconi, ha fatto carriera a Londra e ora è amministratore delegato di Cardiff Assicurazioni



Stefania Godoli

Responsabile Ecm Italia, Grecia, Turchia, Africa di Morgan Stanley

Laurea in Bocconi e Mba a New York, poi è entrata nel mondo della finanza della City, dove lavora attualmente



Claudia Panseri

Head european equity Strategy di SocGen a Parigi

Laureata in Financial econometry presso la Venice International University, entra in SocGen Cib nel 2001



Simona Paravani

Global chief investment officer di Hsbc a Hong Kong

Laureata alla Cambridge University, ha lavorato tra Zurigo, Londra e New York prima di approdare quest'anno a Hong Kong



Francesca Tondi

Managing director equity research in Morgan Stanley

Dopo dieci anni come analista di punta in Jp Morgan, ricopre il suo incarico dall'ottobre scorso a Londra

