



TITOLO DEL PROGETTO

I TALENTI FEMMINILI
UNA 'BANCA DATI' PER FARE LA DIFFERENZA

1. DESCRIZIONE SINTETICA

E' un dato certo, negli organi di *governance* delle società italiane, sia pubbliche sia private, ci sono 'troppe poche donne'. Ma dal 12 agosto 2012, nel procedere al rinnovo degli organi di amministrazione e di controllo, le società quotate in borsa e le società controllate dalle pubbliche amministrazioni, per tre mandati consecutivi (quindi per circa un decennio), dovranno adeguarsi agli obblighi introdotti dalla **legge n. 120 del 2011**, sulle quote di genere, che modifica il testo unico dell'intermediazione finanziaria (d. lgs. n. 58/1998). Lo *scopo* della legge c.d. Golfo-Mosca è quello di contrastare l'attuale massiccia presenza di quote 'azzurre' negli organi societari di gestione e di controllo.

E' vero che il vincolo riguarda solo una piccola parte del variegato mondo delle aziende, ma la fissazione di quote *ex ante* potrebbe accrescere la partecipazione femminile e soprattutto potrebbe costituire il **segnale di un cambiamento anche culturale** del ruolo delle donne nella società. Quindi le quote di genere potrebbero divenire un **modello di imitare** da parte delle altre imprese, magari percorrendo la via della c.d. "responsabilità sociale" in considerazione della base etica della meritocrazia quale capacità di promuovere l'eguaglianza delle opportunità. Inoltre la spinta a varcare la soglia della diseguaglianza 'verticale' potrebbe influire positivamente sulla perdurante questione del *gender wage gap*.

Da qui l'idea che **l'Università di Udine** possa dare una mano vuoi alle aziende, private e pubbliche, disorientate nella ricerca della donna 'giusta' per gli organi decisionali, vuoi alle donne preparate e motivate per rendere visibile il loro merito e i talenti, vuoi alla società per utilizzare il prezioso serbatoio di talenti e di professionalità a disposizione.

Pertanto il nostro progetto intende promuovere una maggiore inclusione delle donne nella vita economica e porre le premesse per una *leadership* al femminile.

Ma perché la sfida possa essere vinta le quote 'rosa' devono camminare assieme al **merito**, cioè le donne (e gli uomini) devono occupare le posizioni di comando non solo per il genere ma anche per il possesso di adeguate competenze ed esperienze professionali, accertate in modo trasparente sulla base del *curriculum vitae*, altrimenti le quote saranno una sconfitta per la dignità delle stesse donne.

In quest'ottica, **per fare la differenza**, ci si propone di realizzare una Banca dati dei *curricula* di donne professionalmente competenti, certificati in modo trasparente dall'Università di Udine.

La Banca dati dei talenti femminili va considerata come un fondamentale punto di partenza per una diffusione della cultura delle pari opportunità, cioè come una "**azione positiva**" di lotta alle discriminazioni dirette e indirette che sono perpetrate ai danni delle donne nel mercato del lavoro. Non solo la valorizzazione dei talenti femminili, specie in un momento di grave crisi, può contribuire ad una fertile rivisitazione del mondo del lavoro portando il contributo di uno sguardo e di uno stile differente per un buon governo delle imprese.

In sintesi l'idea è che con un'azione positiva che porta 'donne in quota' si possa operare un miglioramento della società verso una democrazia paritaria.

2. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

BREVE ANALISI DEL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

Perché negli organi di *governance* delle società italiane ci sono così poche donne? (1) Mancano le donne qualificate? Oppure l'allarmante sottorappresentanza svela comportamenti di discriminazione a danno (delle competenze) delle donne? L'impressione è che, di fatto, ci sia un sistema di autoriproduzione di un'unica "quota azzurra" per cui gli uomini scelgono sempre e solo uomini per le posizioni decisionali, determinando uno spreco di talenti nocivo alle società medesime.

Stando ai dati Almalaurea sulle *performance* delle studentesse universitarie, da un decennio a questa parte, c'è stato un vero e proprio 'sorpasso' in quantità e qualità rispetto ai colleghi uomini (2). In particolare, le donne laureate nell'Università di Udine trovano occupazione superando non solo la media nazionale, ma pure quella degli stessi uomini laureati nel nostro ateneo. Abbiamo quindi a portata di mano un prezioso serbatoio di competenze da promuovere. Pertanto l'Ateneo udinese può offrire un contributo importante per un buon governo. Diversi studi internazionali e autorevole letteratura dimostrano l'esistenza di effetti positivi della diversità, anche di genere, sulle buone pratiche di *governance* e finanche sui risultati di gestione.

Va quindi promossa e diffusa una nuova cultura fondata sull'assunto che la diversità di genere, oltre ad essere un principio fondamentale di eguaglianza della nostra Carta costituzionale e dell'Unione europea, crea valore; va quindi diffuso il messaggio che: **"valorizzare le donne conviene"** all'economia e a tutta la società.

Nel procedere al rinnovo degli organi di amministrazione e di controllo, le società quotate in borsa dovranno adeguarsi agli obblighi introdotti dalla legge n. 120 del 2011, sulla scia delle previsioni di diversi Paesi europei, sulle quote di genere. In base a tale normativa, al genere meno rappresentato (oggi le donne) spetta, in fase di primo rinnovo, un quinto dei componenti totali che successivamente salirà ad un terzo. A livello nazionale, nel settore privato, per adeguarsi alla legge è previsto l'ingresso di circa 700 donne da aggiungere alle attuali 243. Lo stesso obbligo grava sulle società controllate da pubbliche amministrazioni: le stime ipotizzavano ben 5.000 ingressi, ma l'impatto è ora ridotto dalla *spending review*. Per il nostro territorio si segnala la **legge regionale n. 10/2012** del Friuli Venezia Giulia.

Inoltre si ricorda che la **Commissione europea** per infrangere il soffitto di cristallo che continua ad ostacolare l'ascesa delle donne di talento mira a raggiungere un obiettivo del 40% di donne ai vertici delle aziende.

L'approvazione di questi provvedimenti (comunitari, nazionali e regionali) offre alle donne un'occasione per contare di più ai vertici delle imprese pubbliche e private che va colta costruendo le premesse per una *leadership* al femminile.

Diventa quindi essenziale costruire una Banca dati da cui poter attingere i profili più validi per ricoprire ruoli delicati all'interno della *governance* delle società.

Di più, la Banca dati "FVG" dei talenti femminili potrà diventare un modello di riferimento da

(1) Nel 2011 nei Consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa ci sono solo 187 donne su 2600 componenti, cioè il 7.18%, negli organi di controllo ci sono solo 56 donne su 895 componenti, cioè il 6,26% (Dati CONSOB 2012).

(2) Ricordo che nel 1950 solo il 25% dei laureati era donna, alla fine del XX° secolo si assiste ad un netto sorpasso (al 55%) rafforzato nel primo decennio del nuovo secolo. Oggi ben il 60% dei laureati è donna.

implementare (per es. in relazione a tutto il Nord-Est) o da esportare altrove.

ATTIVITA' PREVISTE

1. BANCA DATI DEI TALENTI FEMMINILI (*finanziata*)

Considerato che l'Ateneo di Udine possiede al suo interno competenze femminili di eccellenza, che ha formato donne preparate e motivate ad assumere i ruoli che si renderanno disponibili a seguito dell'applicazione della legge sulle quote di genere nella *governance* delle aziende private e pubbliche, si propone di realizzare una Banca dati dei *curricula* femminili certificati dall'Università di Udine.

Dal punto di vista operativo, il progetto:

- richiede la quantificazione dell'esigenza minima di candidature femminili in Regione;
- richiede di verificare le compatibilità giuridiche della raccolta dati rispetto ai divieti di intermediazione di lavoro (D.Lgs. n. 276/2003)³ e di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003);
- richiede di predisporre un modello di *curriculum* correlato ai requisiti specifici di competenza/esperienza correlati ai profili richiesti;
- richiede un supporto informatico per costruire un data base per il sito dedicato alla raccolta dei *curricula*;
- richiede azioni di diffusione ampia e mirata dell'iniziativa.

I *curricula* inviati andranno poi vagliati e filtrati da una qualificata Commissione competente tenendo conto del ruolo, delle responsabilità e dei requisiti soggettivi correlati agli organi da ricoprire.

Seguirà un evento pubblico di PRESENTAZIONE della Banca Dati e consegna simbolica dei *curricula* al sistema delle imprese, nonché dopo la chiusura del primo rinnovo sarebbe opportuno un **incontro** di Studio e di verifica dell'influenza effettiva della Banca dati.

La Banca dati dei talenti femminili andrà poi aggiornata periodicamente sino a quando entrambi i generi potranno dirsi equamente rappresentati nei consigli di amministrazione delle società.

2. OSSERVATORIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ (*da finanziare*)

Inoltre sarebbe opportuno ed importante costruire un Osservatorio *ad hoc* per monitorare e vigilare circa l'attuazione delle leggi ricordate, nonché per denunciare gli eventuali inadempimenti.

3. CORSI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO (*da finanziare*)

A supporto e completamento della Banca Dati sarebbe auspicabile anche l'attivazione di un corso universitario di formazione e aggiornamento professionale per consentire alle donne pronte a entrare in un *Board* di consolidare e potenziare una preparazione *specific*a sul tema mirata sia sulle aziende private sia sulle aziende pubbliche.

Il corso, in linea con le indicazioni dell'Unione europea, intende migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in un'ottica di **apprendimento permanente** auspicata dalla legge n. 92 del 2012.

4. ASSEGNO DI RICERCA SULLE PARI OPPORTUNITÀ (*da finanziare*)

A supporto della costruzione della Banca Dati sarebbe auspicabile mettere in campo un'attività di ricerca: ad esempio per verificare, anche alla luce delle misure sanzionatorie adottate, il pieno rispetto della nuova legge sulle quote di genere, in una dimensione italiana ed europea (v., da ultimo, la risoluzione del Parlamento europeo del 13.3.2012 sulla

partecipazione delle donne al processo decisionale politico).

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

- Donne con *curricula* eccellenti certificati dall'Università di Udine (es. imprenditrici, professioniste, manager, docenti, ricercatrici, dottorande di ricerca, dottoresse di ricerca, assegniste di ricerca, borsiste, corsiste, dipendenti, laureate, ecc.)
- Imprese private e pubbliche in occasione del rinnovo degli organi sociali.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Il progetto intende costruire uno strumento utile e concreto per dare visibilità ai talenti femminili presso gli interlocutori di riferimento, nonché per promuovere criteri meritocratici di accesso agli organi di *governance* e rendere un servizio al mondo delle aziende private e pubbliche in vista dei prossimi rinnovi dei consigli di amministrazione e degli organi di controllo.

In particolare, con la Banca dati "FVG" dei talenti femminili si prevede:

- di sensibilizzare chi ricopre ruoli apicali e decisionali nell'economia, nella politica e nelle istituzioni ad adottare misure in un'ottica di *mainstreaming* di genere, come richiesto dal codice per le pari opportunità;
- di diffondere la cultura delle pari opportunità nell'opinione pubblica;
- di avviare un dibattito sulle modalità di accesso alle posizioni di potere nelle aziende, specie in un contesto di cambiamento strutturale;
- di divulgare nel mondo economico una cultura ed una prassi di pari opportunità coerente con l'obiettivo di dare valore al merito;
- di aiutare le giovani donne eccellenti nel progettare il loro percorso professionale;
- di sostenere l'occupazione femminile di qualità;
- di favorire una maggiore presenza e partecipazione delle donne con competenze ed esperienze professionali nei ruoli fondamentali della vita regionale.

Inoltre i lavori, gli studi, le indagini, le riflessioni collegate a questo progetto costituiranno oggetto di **pubblicazione** nel 2013 nell'ambito di un volume dedicato a 'Il tempo delle donne', n. 5 della collana '*Donne e Società*', diretta da S. Serafin e M. Brollo, Forum editrice universitaria.

Last but not least, considerati i numeri della politica italiana e l'importanza della partecipazione delle donne al processo decisionale politico si segnala che la Banca dati dei talenti femminili potrebbe essere a disposizione anche dei partiti se, nel nome della parità di genere, volessero coinvolgere donne preparate sui temi dell'economia, del lavoro, della finanza, del welfare, ecc. per la gestione della cosa pubblica.

GRUPPO DI LAVORO dell'Università di Udine (interdisciplinare):

Marina Brollo, Valeria Filì, Francesca Visintin, Gina Rossi, Anna Frangipane, Linda Miotto, Clara Graziano, Laura Rizzi, Manuela Felice, Francesco Brunetta.