

■ IL LAVORO E LE PARI OPPORTUNITA'**QUOTE ROSA, FINALMENTE**

di MARINA BROLLO*

Sono diventata "la" preside di una facoltà dell'ateneo udinese che ha un numero elevato di iscritti e pochi docenti, quindi di un'organizzazione abbastanza complessa. Ho raggiunto tale meta senza vincoli familiari che agevolino la scalata e senza la spinta delle quote rosa. E allora perché mi schiero a favore della legge che prevede le quote di donne nei vertici delle imprese italiane? Per rispondere prendo le mosse dal testo normativo sulle quote rosa che, con una navigazione lenta e tormentata, finalmente dovrebbe arrivare in porto. E' una legge bipartisan portata avanti assieme dal duo Golfo-Mosca, cioè dalle donne del Pdl e del Pd.

SEGUE A PAGINA 6

QUOTE ROSA, FINALMENTE

(segue dalla prima pagina)

di MARINA BROLLO*

Gia questa è una doppia e positiva novità nell'attuale panorama politico. È una normativa che ha lo scopo di incentivare e sostenere la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale del nostro paese. Anche per questo è un'iniziativa politica importante, dato che sul fronte femminile l'Italia detiene la maglia nera nell'Unione europea. È una legge snella, il numero degli articoli sta in una mano, altra bella e purtroppo rara novità.

Tuttavia la legge prevede regole che riguardano solo una parte del variegato mondo delle aziende: quelle quotate in Borsa e quelle controllate da pubbliche amministrazioni. Quindi è una norma promozionale, nel senso che promuove comportamenti non discriminatori nelle grandi società pilota che dovrebbero diventare poi modelli di buone prassi da imitare presso le altre.

Soprattutto è una legge che prevede non solo quote rosa,

bensi quote di genere, cioè sessualmente neutre, quindi anche quote azzurre. È evidente che, in pratica, il vantaggio riguarderà per lo più le donne, ma ciò dipende dalla cronica situazione femminile di svantaggio sociale. Sicché la legge sposa la logica delle pari opportunità e delle azioni positive per correggere i divari di genere al fine di raggiungere la meta della parità effettiva. Per saperne di più, rinvio al sito del Comitato per le pari opportunità e della web radio del nostro ateneo.

A ben vedere, la norma persegue un bilanciamento tra uomini e donne nei vertici delle aziende, nella convinzione che i talenti siano equamente distribuiti tra maschi e femmine e che una governance mista – con punti di vista, stili, preferenze e attitudini diversi – possa migliorare le prestazioni delle imprese. Pertanto la spinta del legislatore per sfondare il tetto di cristallo non deriva solo da un'astratta ragione giuridica di eguaglianza, ma anche da un concreto motivo economico di miglioramento dell'efficienza e della competitività delle nostre imprese. Quindi l'attuale scarsità di donne nelle posizioni di potere è sbagliata vuoi perché è ingiusta vuoi perché produce inefficienze, con uno spreco di talenti.

Per aprire le porte dei vertici aziendali anche all'altra metà del cielo, la legge prevede una spinta opportuna, ma morbida: nel 2012, alle donne sarà riservato un quinto dei posti; nel 2015, un terzo; fermandosi molto al di sotto del mitico traguardo della metà. Di più. L'applicazione delle quote di genere sarà una misura temporanea, a scadenza, quale utile strumento di transizione verso nuovi modelli non solo di governance, ma prima ancora culturali di presenza femminile.

Rispetto alla sconcertante situazione italiana, l'applicazione delle quote rosa, sulla scia di collaudate esperienze straniere, seppur morbida e minimale, a mio parere costituirà un benefico choc di genere e probabilmente anche di generazione, colorando di rosa i vertici aziendali e abbassando l'età media della classe dirigente.

Con una delicata e cruciale sfida da affrontare. Le quote rosa devono camminare assieme al merito. Le donne dovranno occupare le posizioni di comando non solo per genere, ma anche per competenze. Altrimenti le quote rosa saranno una pesante sconfitta per la dignità delle stesse donne.

Ci sono abbastanza donne preparate, pronte per questi impegnativi ruoli? Ci sono abbastanza donne qualificate, con laurea ed esperienza? Premesso che il merito deve essere un attributo comune a donne e uomini, rilevo che da oltre un decennio le statistiche ci raccontano che le donne non sono una minoranza bensì sono la maggioranza, oltre che della popolazione, anche dei laureati.

Tuttavia è prevedibile un certo disorientamento iniziale delle aziende nella ricerca della donna giusta. Ecco allora che, anche a livello locale, si potrebbe creare una sorta di banca dati dei talenti rosa, dei profili delle donne che hanno i requisiti professionali, non estetici, per ricoprire le più alte cari-

che. Sono convinta che le sorprese non mancherebbero, con l'evidenziazione di talenti femminili spesso sottoutilizzati.

Il riconoscimento del merito alimenterebbe ulteriori stimoli. Se studiare diventa utile anche per le donne, questo sarebbe un incentivo, per tutti, donne e uomini, a investire nel capitale umano.

In conclusione, non so se le donne possano essere il motore dello sviluppo, come sostengono gli economisti della womenomics, sono convinta però che la forza simbolica delle quote rosa possa migliorare l'immagine e il ruolo delle donne nella nostra società. Dare spazio alle donne pone le premesse per attivare una quieta rivoluzione culturale verso una società democratica, cioè paritaria a partire dal genere. Naturalmente dare più potere alle donne determina cambiamenti anche sulle politiche da adottare. Ma questo è un altro nodo da sciogliere.

*ordinario di Diritto del lavoro e preside della facoltà di Economia università di Udine