

Mariagiovanna Capone

L'emendamento alla manovra firmato da Donatella Conzatti (Italia Viva) ha avuto un consenso trasversale ed è stato approvato dalla commissione Bilancio del Senato. Avremo quindi un aumento dal 30 al 40 per cento di quote rosa nei consigli di amministrazione delle società quotate. È sufficiente per sentirci più vicini ai Paesi nordeuropei, dove il binomio donne-lavoro garantisce maggiore tutela e offre superiori possibilità nella politica di gender equality? In Italia tra preconcetti culturali e difficoltà a

Intervista Gabriella Colucci

«Ma c'è ancora molto da fare per la vera parità sul lavoro»

farsi largo nel mondo del lavoro, abbiamo esempi che altre nazioni ci invidiano come quello di Gabriella Colucci, fondatrice e Ceo di «Arterra Bioscience» recentemente quotata in Borsa, e di «Vitalab», joint venture tra Arterra e Intercos dedicata alla biocosmesi, oltre che prima italiana ad aver ricevuto il Premio EU Women Innovator nel 2018.

zarmi su quanto accade in media. In questo caso purtroppo la risposta è sì: le donne negli ambienti di lavoro sono ancora molto penalizzate».

Si può parlare perfino di discriminazione?

«Lo è, ma è discriminazione anche imporre più quote rosa. Mi spiego meglio: le aziende in Italia non cercano la competenza, ma il beneficio fiscale. E quindi assumono donne. C'è poi un altro tipo di discriminazione, stavolta all'incontrario: se l'azienda assume una donna per gli sgravi fiscali, siamo sicuri che assumerà l'impiegato più meritevole e preparato? Ebbene no, proprio perché le donne hanno meno possibilità di fare tirocini, stage, formazione perché



te maschile, mentre se il settore è quello della ricerca scientifica, troviamo più donne che uomini. Però la sua domanda abbraccia un ambiente generico, quindi non devo emettere valutazioni su un settore piuttosto che un altro ma focaliz-

poco considerate, gli uomini ai colloqui si presenteranno con un curriculum consistente e ricco di esperienze professionali. Per logica dovrebbero essere loro quelli da assumere perché teoricamente più preparati, ma si sceglieranno le donne perché così pagheranno meno tasse».

Come se ne esce da questa impasse?

«Lavorando culturalmente a partire da altri tipi di sostegni alle donne e ponendo al centro la dignità del lavoratore, come hanno fatto nei Paesi del nordeuropa che dovremmo prendere ad esempio e dove la gender diversity si è appiattita. Se oggi lì ci sono donne al comando è perché loro e le loro madri hanno aiuto sociale, tutela del lavoro, sostegno familiare e così via».

Quindi anche con questa manovra, l'Italia non creerà beneficio alle donne?

«Ma certo, lo creerà perché tante di queste donne sono competenti e finalmente avranno un'opportunità per mettere in luce il loro valore. È il concetto di base errato. In altri Paesi alle donne assegnano comunemente

posizioni di prestigio e di potere con maggiore facilità rispetto all'Italia, dove dobbiamo aspettare una manovra di Bilancio per ottenere una percentuale di quote rosa nei CdA, oppure sgravi fiscali. È sbagliato che una legge imponga un modo di agire che dovrebbe essere ovvio perché basato sulla competenza a partire dagli anni di formazione professionale. Per esperienza poi, ho constatato che le donne sono perfette a capo di aziende, perché prive di alcuni preconcetti maschili che fanno capitolare una società».

Ci fa qualche esempio?

«Gli uomini sono convinti di avere ragione, incapaci di ascoltare gli altri, che è la prima cosa per far funzionare bene un'azienda. Una donna invece è più flessibile, cerca di valutare dove può intervenire e dare aiuto al gruppo, risponde meglio ai cambiamenti. Un uomo pensa a cosa dire e non ascolta gli interlocutori, forse perché ha più paura che nel farlo perda potere. La donna pensa al bene della società, l'uomo più a quello proprio».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ANCHE LE QUOTE ROSA SONO DISCRIMINAZIONE. SPESSE LE AZIENDE PREFERISCONO LE DONNE PER GLI SGRAVI FISCALI E NON PER COMPETENZE