

Donne, talento e tecnologia

Un percorso alla scoperta delle amministrazioni che funzionano attraverso l'esperienza di chi ha raggiunto il successo

DI LAURA VONA

■ Quante sono le donne nella Pubblica Amministrazione? Che ruoli ricoprono? Quali sono i fattori di successo che caratterizzano i percorsi di carriera delle professioniste che operano nel settore pubblico? Cosa è cambiato dall'entrata in vigore della direttiva per promuovere le pari opportunità all'interno delle amministrazioni italiane? Il volume *"Donne, talento e tecnologia"*, presentato la scorsa estate da *futuro@lfemminile* e Forum PA presso il Ministero per le Pari Opportunità, risponde a questi e ad altri interrogativi attraverso i risultati dell'indagine realizzata dall'Osservatorio Donne nella PA. Il libro, scritto da **Paola Stringa** e pubblicato dal Gruppo 24 Ore, si pregia del contributo in prefazione del Ministro delle Pari Opportunità e traccia un ritratto della situazione italiana dove, a fronte di un aumento della presenza femminile in tutti i comparti della PA resta ancora significativa la discriminazione di genere e ancora molto bassa la presenza delle donne in posizioni apicali. Un viaggio realizzato anche attraverso alcuni racconti di donne che nel settore pubblico *"ce l'hanno fatta"* grazie al loro talento ed al loro impegno. Si tratta di una riflessione critica su quanto ancora c'è da fare ma, allo stesso tempo, una testimonianza concreta di quanto, negli ultimi anni, siano cresciute le iniziative volte a favorire la parità tra uomini e donne grazie anche alle politiche di genere e di conciliazione portate avanti dalle istituzioni italiane e dalle singole amministrazioni e una dimostrazione di quanto la tecnologia costituisca la chiave di volta per una crescita personale e professionale delle donne. Il volto femminile del lavoro in Italia. Secondo un sondaggio europeo (Eurobarometro 296) mentre in Europa la discriminazione di genere è un fenomeno poco sentito, in Italia metà della popolazione ritiene che sia un nodo ancora da sciogliere. Il tasso di occupazione femminile in Italia si attesta sul 47,2%, ancora distante dall'obiettivo stabilito

proprio per quest'anno dalla Commissione europea di arrivare al 60% di donne occupate. Inoltre, a parità di livello gerarchico, lo stipendio di una donna in Italia è mediamente del 15% inferiore a quello di un uomo. I dati più sconcertanti arrivano dal mondo aziendale dove le donne in posizioni apicali non superano il 17,2%. Secondo dati Istat in Italia solo il 2% delle donne entra a far parte del CDA di un'azienda quotata in Borsa, contro il 13,9% della Gran Bretagna e il 10,5% della Francia. Ed è un peccato perché, come rilevato dalla McKinsey lo scorso anno, la redditività delle imprese con almeno il 30% di donne in posizione di leadership sarebbe superiore del 10,8%. Se, infine, diamo un'occhiata alla politica riscontriamo che nel Parlamento italiano solo il 20,5% degli eletti sono donne contro il 31% delle eurodeputate e il 57,9% delle parlamentari svedesi. Sebbene i numeri in valore assoluto non siano incoraggianti, la situazione delle donne nella PA è in miglioramento: la presenza femminile è aumentata in tutti i comparti nell'arco del triennio 2005 - 2007 e la percentuale delle dipendenti a tempo indeterminato è di circa il 55%. La componente femminile continua a crescere nei settori dove è già preponderante (Scuola e Servizio Sanitario Nazionale); si avvia verso la parità anche nei comparti più selettivi quali la carriera Prefettizia, l'Università e la Magistratura e mostra un incremento anche nella carriera diplomatica, dove però è ancora molto circoscritta. La presenza femminile risulta in crescita anche nei

settori di più recente apertura quali Vigili del Fuoco, i Corpi di Polizia e le Forze Armate. Nei ministeri, pur riducendosi in valore assoluto (a seguito della riduzione complessiva del personale di detto comparto) la presenza femminile rappresenta comunque il 51% circa. Secondo i dati dell'Osservatorio Donne nella PA, l'organismo che da alcuni anni monitora la presenza femminile all'interno delle amministrazioni - i vertici apicali, politici e amministrativi nella Pubblica Amministrazione italiana, si registra ancora una preponderante presenza maschile. Le buone prassi raccolte nel libro *"Donne, talento e tecnologia"* presenta anche 87 progetti dedicati alle pari opportunità e alla conciliazione raccolti tra quelli pervenuti lo scorso anno Forum PA in occasione dell'iniziativa *"Lavoriamo insieme"* voluta dal **Ministro Brunetta** e realizzata in collaborazione con *futuro@lfemminile*. La raccolta di buone prassi propone quanto di valido è stato realizzato a livello pubblico nel nostro Paese e costituisce un esempio concreto della volontà di cambiare le cose e favorire una reale parità di genere. Sette talenti, sette storie di donne. Il ritratto della PA femminile di questo libro è tracciato anche grazie alle interviste a sette donne che con il loro talento e, perché no, con la loro capacità di gestire i diversi ruoli di professionista, moglie e mamma sono riuscite a conqui-

stare un ruolo di primo piano nella Pubblica Amministrazione. **Gabriella Alemanno** direttore dell'Agenda del Territorio, **Rita Amabile** capogabinetto del Sindaco di Milano, **Monica Bettoni** direttore generale dell'Istituto Superiore di Sanità, **Renata Canini** direttore generale della ASL 3 di Genova, **Lucia Pasetti** dirigente settore Sistemi Informativi e Telematici della Regione Liguria, **Renata Polverini** allora segretario generale UGL e **Livia Pomodoro** presidente del Tribunale di Milano, si raccontano per portare alla luce le difficoltà e i successi che le hanno accompagnate nel loro percorso di crescita all'interno delle

loro organizzazioni, rappresentando un modello di riferimento per tutte le donne del settore pubblico. *“Le organizzazioni di successo oggi, non cercano l'omologazione ma utilizzano le persone a seconda delle loro differenze, dei loro valori e capacità diverse – spiega **Carlo Mochi Simondi**, Direttore Generale Forum PA – Se le Pubbliche Amministrazioni divenissero capaci di fare questo salto di qualità e di valorizzare il merito e il risultato le donne non avrebbero più difficoltà a fare carriera. Questo libro non è, distintamente, una storia di donne e una storia di amministrazioni virtuose ma un percorso alla sco-*

perta delle amministrazioni che funzionano anche attraverso l'esperienza di donne di successo. Una PA che cambia e che vuole davvero rinnovarsi ha bisogno di nuove facce e nuovi stili di management e leadership, ha bisogno dei talenti femminili: ci sono, sono tanti, non abbiamo fatto fatica a scovarli”. **Roberta Cocco**, responsabile del progetto futuro@lfemminile e Direttore Marketing Centrale di Microsoft Italia ha invece sottolineato come: *“Dati, storie e progetti narrati nel volume sono il risultato di un'iniziativa che da anni lavora per favorire azioni positive di pari opportunità, incenti-*

vare lo studio e l'approfondimento delle tematiche legate alla partecipazione femminile alla vita pubblica e ai vertici aziendali, valorizzare la presenza e il ruolo professionale delle donne, nel pubblico come nel privato, attraverso l'uso delle tecnologie. Il libro con il suo patrimonio di buone prassi nazionali e la testimonianza di esponenti del settore pubblico, racconta il cammino quotidiano del nostro paese sul fronte delle pari opportunità attraverso la lente della tecnologia come fattore di riduzione del divario di genere e come strumento per fare uscire dall'ombra i talenti femminili”.