

SEI PROTAGONISTE A CONFRONTO

GIULIETTA BERGAMASCHI



LEXELLEN
Milanese, 50 anni, è managing partner dello studio specializzato in diritto del lavoro

ROBERTA CRIVELLARO



WHITERSWORLD WIDE
Padovana, 53 anni, è managing partner della practice italiana e european leader della Business Division

BARBARA DE MURO



LCA STUDIO LEGALE
Bolzanina, 51 anni, è partner dello studio e responsabile di AslaWomen

LAURA ORLANDO



HERBERT SMITH FREEHILLS
Milanese, 43 anni, è managing partner dello studio e responsabile di Life Sciences per l'area Emea

CLAUDIA PARZANI



LINKLATERS
Bresciana, 48 anni, è European managing partner dello studio e presidente di Allianz Spa

STEFANIA RADOCCIA



EY
Pescarese, 50 anni, è managing partner Tax & Law della multinazionale di consulenza

1 LE RESISTENZE ANCORA DA VINCERE

La percentuale delle donne ai vertici degli studi è molto simile a quella delle donne che rivestono la carica di Ad nel settore privato: è una conferma che la scarsa presenza femminile nelle posizioni di vertice è trasversale in buona parte delle professioni e dei settori economici. Penso che il tema della parità di genere sia più che altro culturale

Gli impegni lavorativi a tempo pieno sembra non siano conciliabili con la vita familiare solo per noi donne. Bisogna cambiare tale mentalità a favore di un nuovo approccio che veda da un lato la possibilità di lavorare in modo flessibile, dall'altro la condivisione dei ruoli parentali e di accudimento dei figli con il partner e altre figure di supporto

Le donne rappresentano meno del 20% dei soci equity negli studi legali associati; sono titolari di studi in misura decisamente inferiore ai colleghi. Le ragioni sono diverse: stereotipi; pregiudizi inconsapevoli; temi di work-life balance; problemi di condivisione di carichi familiari e infine tutta una serie di cosiddette "barriere interiori"

Le ragioni sono molteplici. Una di queste è senz'altro un dato di fatto: gli anni in cui nella professione legale «si fa carriera» sono biologicamente coincidenti con quelli in cui una donna può diventare mamma. In un mondo ideale, dovrebbe trattarsi soltanto di un rallentamento e non di una battuta d'arresto

Quello che manca è una pipeline di talenti femminili cui poter attingere soprattutto nei settori tecnologici o nei business più finanziari. È quindi necessario costruire questa pipeline investendo sulle donne in questi settori nel cosiddetto middle management. E poi promuovere donne dando loro opportunità

Le donne nelle posizioni al vertice sono ancora pochissime, e questa situazione è ben presente negli studi professionali. La cultura italiana è arretrata e i supporti che una donna può avere nella formazione di una famiglia sono ancora deboli, non agevolando così il percorso di carriera. Le posizioni apicali non sono appannaggio delle donne

2 LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Negli studi c'è ancora una forte propensione al controllo da parte dei soci e alla presenza in studio per molte ore da parte dei collaboratori. Si torna alla questione culturale di cui sopra. Ciò che manca è la consapevolezza che si debba e si possa lavorare e essere valutati per obiettivi e non per il numero delle ore trascorse in studio alla propria scrivania

Io sono ottimista e credo che la parità di genere in ruoli apicali contribuisca a ripensarci come avvocati d'affari, ad avere una visione meno angusta. Inoltre, se si lavora in squadra ci si può supportare a vicenda. L'altro grande tema sta nella convinzione che a casa dobbiamo esserci soprattutto noi donne. Ci si deve liberare dai sensi di colpa!

Si tratta, soprattutto grazie alla tecnologia, di un obiettivo raggiungibile: possiamo, lavorare ovunque e in qualunque momento. Ciò che talvolta può mancare è il coraggio degli studi legali a modificare la propria organizzazione muovendo da una cultura della presenza a una cultura della performance

Occorre scardinare il vecchio assunto per cui il successo di un avvocato si misura in base al numero di ore passate alla scrivania. Nell'era della digitalizzazione è quantomeno anacronistico continuare a pensare che per garantire certi livelli di prestazioni sia necessaria la presenza fisica in studio 12 ore al giorno, soprattutto a livello apicale

Le politiche di conciliazione sono importanti. Quello che davvero manca è una vera cultura inclusiva dove ognuno (donna o uomo) sia libero di apportare nel mondo del lavoro il proprio contributo, il proprio valore. Molte donne si sentono spesso inappropiate perché per secoli è stato detto loro che non hanno valore

La maggiore diffusione di un concetto di lavoro più flessibile come lo smart working, in EY presente ormai da anni, permette più flessibilità non solo nella vita professionale ma anche personale. Sarebbe sicuramente rilevante avere un maggior sostegno da parte delle Istituzioni, nel fornire strutture e servizi più adeguati alle necessità delle famiglie

3 LE POLICY DELLA SUA LAW FIRM

Nel mio studio non c'è mai stato il problema del gender gap: le colleghe ed i colleghi sono sempre stati trattati nello stesso modo. Siamo una boutique nell'ambito della quale tutti ci occupiamo di diritto del lavoro per le aziende. Tutte e tutti hanno le medesime possibilità ed i carichi di lavoro sono distribuiti in modo equo

Lo studio è stato il primo a lanciare in Italia l'agile working, promuovendo l'autonomia progettuale in spazi condivisi con persone con ruoli diversi. Lo studio ha, inoltre, promosso una serie di workshop mirati all'empowerment femminile. In Italia staff e professionisti si dividono in 55% donne e 45% uomini, mentre tra i soci il 56% sono donne e il 44% uomini

I team di lavoro sono misti, per genere, età ed esperienza; i percorsi di carriera sono chiari e ogni giovane è seguito da un mentor che resta il suo punto di riferimento anche per il futuro. Lo studio crede nel talento dei giovani che seleziona, oggi in maggioranza donne. Inoltre Lca ha adottato le linee guida Asla sulla tutela della genitorialità

Puntiamo sulla flessibilità e siamo quindi particolarmente attenti ad offrire adeguate soluzioni IT, laptop, sistemi di archiviazione delle pratiche in rete. È importante che collegandosi da casa od ovunque si possa lavorare esattamente come se si fosse in ufficio, avendo a disposizione tutti i programmi ed i documenti necessari

Per Linklaters è fondamentale essere leader in tema di diversity e avere una cultura realmente inclusiva. Ho lanciato in Europa il Mirror Board, un comitato speculare al board europeo composto da giovani di talento di tutte le nazioni. Nel crearlo abbiamo premiato il talento. Oggi è composto da 12 professionisti. Di questi 8 sono donne

Da fine 2018 a luglio 2019 la percentuale di giovani donne assunte in EY è passata dal 30 al 46%. È stato introdotto anche il programma Mamme @EY per supportare le neomamme nei primi 18 mesi di vita del bambino offrendo un rimborso economico, pari a 3.600 euro, per le spese sostenute per asili nido e baby-sitter

4 GLI OSTACOLI SUL PERCORSO

Non ho mai avuto la sensazione che il mio percorso fosse segnato da difficoltà, si è trattato di una crescita costante. E quindi non ho pensato a quello che stavo facendo per la carriera: l'ho fatto e basta, soprattutto perché mi piaceva e mi divertivo. Alle più giovani dico di puntare sulla loro unicità, tirare fuori il proprio meglio

Non è stato semplicissimo, ho dovuto subito dimostrare di avere le caratteristiche di competenza e di attitudine per diventare socia di uno studio italiano, strutturato, ma sempre tradizionale. Per alcuni anni sono stata la sola socia donna. La parentesi inglese di 11 anni mi ha facilitato

La difficoltà più grande era ed è quella di individuare, ogni giorno, il punto di equilibrio tra impegni professionali e vita familiare. L'esperienza mia e di tante colleghe di grande valore è oggi al servizio delle più giovani che in AslaWomen trovano sostegno per affrontare con convinzione le sfide della nostra professione

Non molti, anche grazie al fatto che lavoro in un contesto internazionale. Quando ho aperto la sede italiana di Herbert Smith Freehills ero in attesa del mio secondo figlio, eppure questo non ha avuto alcun rilievo agli occhi del nostro management internazionale, come dovrebbe essere normale

Quando sei in un percorso difficilmente vedi tutti gli ostacoli o le difficoltà in modo obiettivo. Come risposta ho solo due consigli da dare che nel passato credo siano stati miei buoni alleati. Essere sempre se stessi, non omologarsi. E ricercare il proprio angolino, quel piccolo spazio dove poter costruire il proprio ruolo

Il tema non è stato tanto quello di sfondare il tetto di cristallo, quanto quello di salire la scala. Un percorso durante il quale a tratti è accaduto che mi sia trovata a salire gradini che sembravano parimenti di cristallo ma in realtà erano mancanti, o addirittura rotti. C'è sempre qualcosa in più che si deve dimostrare