

# LA VISIONE

## Sandra Mori

La rivoluzione educativa parte da Ca' Foscari a Venezia con «Lei» il primo progetto universitario che prepara le ragazze a un futuro al vertice, ai posti di comando nelle varie professioni. Tra gli obiettivi, eliminare il gender pay gap. La presidente di ValoreD: «Nelle aziende in cui ci sono parità di genere e leadership femminile il fatturato cresce»

Consapevolezza per le ragazze del loro talento al comando. È la rivoluzione educativa per cambiare gli equilibri di potere nei luoghi di lavoro. Su questo punta il progetto dell'Università Ca' Foscari di Venezia che promuove la leadership femminile. Si chiama «Lei Center for Women's Leadership» e vuole fare decollare il ruolo sociale ed economico delle donne nel mondo del lavoro. Per portare più donne ai vertici, nei posti che contano. Un cambiamento che parte anche dalla consapevolezza del proprio valore.

Parità di genere in azienda e sviluppo delle carriere femminili. Il moderno welfare parla chiaro, tante aziende (soprattutto multinazionali) si stanno attrezzando al cambiamento. Per promuovere la leadership femminile, il Veneto mette in campo il primo progetto universitario che prepara le ragazze a un futuro da leader nelle varie professioni. Inaugurato dall'Ateneo Ca' Foscari a Venezia. È tenuto a battesimo dal rettore Michele Bugliesi, dalla direttrice del Placement Arianna Cattarin, dal presidente di Ca' Foscari Alumni Monica Boccanegra, il segretario generale Fondazione Accenture Anna Puccio, la presidente Valore D Sandra Mori. Per le laureate o laureande, laboratori, seminari per sviluppare competenze e soft skills, incontri con imprenditrici e professioniste, progetti di ricerca, startup e mentoring year. Tra gli obiettivi, eliminare il gender pay gap (la differenza di stipendi) tra uomini e donne.

Testimonial a Ca' Foscari, Sandra Mori, General Counsel-Europe Group Coca Cola e presidente di ValoreD, associazione di imprese che promuove il talento femminile e modelli di governance gender equality.

**Un'iniziativa che punta alla formazione, quella di Ca' Foscari, per rendere consapevoli le ragazze del loro talento alla leadership. E' questo che mancava?**

«Uno dei problemi delle donne nella carriera è la mancanza di autostima - fa notare Sandra Mori -, abituare le ragazze a coltivare il talento e a studiare da leader è sicuramente importante. In Italia c'è molto bisogno di avere più donne nei posti di lavoro. Spesso ancora le ragazze studiano materie che non le porteranno in percorsi di vertice e finiscono in ruoli di staff, non ai gradini più alti della leadership».

**Con più donne al comando l'utile delle aziende cresce, lo dimostra anche un'indagine del Fondo Monetario internazionale...**



# Leader è donna



**Talento e autostima**  
Le ragazze devono abituarsi a coltivare il talento e a studiare da leader



**Il moderno welfare**  
Un ambiente di lavoro che promuove le carriere femminili porta benefici economici all'azienda

«Non ci sono dubbi, il World Economic Forum l'ha spiegato bene: dove maggiore è la parità di genere il fatturato cresce. Uno degli obiettivi di Valore D è proprio promuovere le carriere femminili e modelli di leadership inclusivi per un welfare innovativo»

**Il «Manifesto di Valore D» firmato da oltre 170 aziende e multinazionali impegna le singole società, a partire dai vertici manageriali, a creare condizioni più eque e a fare crescere i talenti femminili. Qualcosa sta cambiando?**

«Chi ha firmato sono grosse realtà imprenditoriali che hanno compreso come la promozione di una effettiva parità e un ambiente di lavoro equilibrato porti benefici economici in termini di profitto. La diversità è ricchezza: migliora il clima in azienda, consente l'accesso a nuovi segmenti di mercato e incrementa la produttività»

**Tra gli strumenti formativi di «Lei Center for women's leadership» di Ca' Foscari, i seminari con donne che rappresentano un modello positivo di leadership. Anche ValoreD**

**insegna a seguire i propri sogni, facendo entrare nelle scuole superiori le «role model». Il messaggio è: le ragazze devono convincersi che possono riuscire senza i limiti condizionanti degli stereotipi di genere?**

«Sì, l'esempio delle donne che ce l'hanno fatta è importante. Ma anche i manager di sesso maschile devono essere formati per eliminare gli "unconscious bias", stereotipi e pregiudizi cui tutti siamo soggetti in modo inconsapevole».

**Le donne oggi sono costrette a vivere da «wonder woman» per affermar il loro talento...**

«Per anni anch'io ho cercato di fare la wonder woman. Poi ho letto un libro "Ma come fa a far tutto?" e mi ha cambiato la vita. Mi sono vista con gli occhi di altri: non la donna super, ma quella che si ammazzava di fatica anche per cose completamente inutili. Da lì ho iniziato a mollare, a non dire sempre "sì", anche sul lavoro».

**Francesca Visentin**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il progetto**  
Lei Center for Women's Leadership di Ca' Foscari a Venezia, promuove il rafforzamento del ruolo sociale e economico delle donne nel mondo del lavoro. Tra le attività incontri con professioniste e imprenditrici, laboratori e seminari, mentorship, ricerca

### Lo scaffale dell'economia



di **Massimiliano Melilli**

## Dal «pacchetto Treu» al Jobs Act: i vent' anni in cui i diritti di chi lavora sono scivolati indietro

La fluttuazione della narrazione dominante, dai diritti dei lavoratori ai diritti dei consumatori, è uno dei grimaldelli più efficaci per isolare i settori più combattivi del mondo del lavoro, in particolare la logistica con i trasporti, e depotenziarne le lotte. È solo uno dei punti «forti» del saggio ormai best-seller «Non è lavoro, è sfruttamento» (Laterza, 192 pagine, 14 euro). Lo ha scritto Marta Fana, giovane studiosa che l'Europa ci invidia. La saggista ha conseguito un dottorato di ricerca in Economia presso l'Institut d'Études Politiques a Parigi. Ha iniziato l'attività di ricerca studiando appalti e corruzione e oggi si occupa di political economy, in particolare di disegualianze economico-sociali e mercato del lavoro. Marta Fana non fa sconti. Soprattutto al Jobs Act. Con una critica lucida e chiara, insieme agli altri strumenti fondamentali dell'armamentario ideologico datoriale: la meritocrazia, brandita

come un'accetta per tagliare i diritti fondamentali (all'istruzione, alla salute, alla casa); la flessibilità, che avrebbe dovuto garantire più opportunità di lavoro per le giovani generazioni ma al contrario ha significato per tutti minori tutele e condizioni di lavoro peggiori e più incerte. Fortemente connesso ai primi temi, ecco l'individualismo, il principio per cui ci si deve «fare da sé» in una competizione al ribasso in cui a essere premiato è chi è disposto a farsi sfruttare di più, fino al lavoro gratuito spacciato come imperdibile opportunità nelle settimane di Expo. Con una prosa appassionata, Marta Fana racconta storie esemplari raccolte nel suo lavoro di inchiesta e le confronta con la propaganda del potere economico e politico. Quindi tratteggia con precisione il susseguirsi delle controriforme che di questo sfruttamento sempre più intenso hanno creato gli strumenti legali ed economici: dall'istituzione del lavoro interinale e di altri

«contratti atipici» con il Pacchetto Treu del 1997 alla liberalizzazione dei contratti a termine nel 2001; dalla Legge Biagi con l'esplosione cambriana dei contratti precari nel 2003 alla possibilità di stipulare contratti aziendali peggiorativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro introdotta dalla manovra di Ferragosto nel 2011; dalla legge Fornero nel 2012 alla completa deregolamentazione dei contratti a termine, frutto del decreto Poletti nel 2014, fino al Jobs Act del 2015. «Ognuno di questi strumenti risponde alle esigenze di un padronato straccione e parassitario, che per aumentare la propria quota di profitto ha scelto da tempo, e a maggior ragione nell'epoca della crisi, la scorciatoia della riduzione del costo del lavoro invece della strada degli investimenti e dell'innovazione», denuncia Fana. Il valore aggiunto del libro risiede nella capacità dell'autrice di svelare queste dinamiche, dimostrandone scientificamente, anche grazie a

un utilizzo rigoroso e intelligente dei dati statistici, gli effetti: costante perdita di diritti, peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro, riduzione delle tutele, di pari passo con un colossale trasferimento di ricchezza dalle tasche dei lavoratori ai profitti delle imprese. La tesi, in sintesi, è questa: la flessibilità in tutte le sue forme ha arricchito solo i padroni, mentre ha impoverito e privato di prospettive tutti i lavoratori, specialmente i giovani. L'obiettivo dichiarato di «Non è lavoro, è sfruttamento» è farsi strumento di un riarmo collettivo, possibile a partire dall'abbattimento dei muri artificiali che dividono oggi lavoratori subordinati e finte partite IVA, assunti a termine e con le tutele crescenti, operai della logistica e commessi della grande distribuzione. Con il suo saggio Marta Fana offre un contributo rilevante per compiere questo primo passo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA