

CLIENTE	Korn/Ferry International	TESTATA	JOB 24 – II Sole24Ore	DATA	24 giugno 2009
---------	--------------------------	---------	-----------------------	------	----------------

# JOB 24

Il Sole 24 ORE

**Mercato del lavoro.** Le prime eccezioni si registrano nell'investment banking mentre è ancora marginale la presenza femminile nel private equity

## Nella finanza il «capo» resta un uomo

Solo il 10% delle dipendenti ha un ruolo dirigenziale, meno del 5% raggiunge il top management

**Monica D'Ascenzo**  
MILANO

«Riuscire a fare carriera per una donna in un gruppo bancario italiano era molto difficile, così ho deciso di andare all'estero per tornare poi in Italia ma sempre lavorando in un gruppo multinazionale». Il racconto è di una top manager italiana di un gruppo estero, che ha preferito un percorso fuori dall'Italia per realizzarsi. Un caso isolato? A stare alle statistiche di fatto è molto più semplice per le manager fare carriera nelle multinazionali, ma qualcosa sta cambiando in Italia anche se il settore finanziario resta il più difficile da conquistare.

L'argomento sarà affrontato questa sera nell'ambito del convegno "Women in finance", organizzato a Milano da Korn/Ferry e Professional Women association (Pwa). I risultati dell'indagine condotta dalla società di head hunting indicano come le percentuali della presenza femminile nel management delle banche rimanga ridotta: circa il 10% a livello dirigenziale, che scende tra lo zero e il 5% (nei casi migliori) per il top management.

Un buon esempio viene da Banca d'Italia, che annovera Anna Maria Tarantola come vice direttore generale anche se d'altro canto conta solo il 5% di dirigenti donna. Qualcosa si muove anche tra le fila dei due maggiori gruppi bancari, Intesa Sanpaolo e Unicredit, che hanno deciso di puntare su progetti che valorizzino la diversity come dimostra anche la loro partecipazione tra i soci fon-

datori all'Associazione Valore D. L'impegno in questi due casi è tangibile considerate le nomine di Marina Natale nella carica di direttore finanziario di Unicredit e Alessandra Perrazzeli come responsabile internazionale affairs di Intesa SanPaolo.

Quest'ultima per altro è appena rientrata in Italia: dopo gli studi alla New York University School of Law e l'ammissione al Bar dello stato di New York, dal 1987 al 2008 ha avuto esperienze professionali a New York, Londra, Bruxelles. «Tornando in Italia sono stata colpita da come la

### DALL'ESTERO ALL'ITALIA

I risultati di una ricerca svolta dagli head hunter di Korn/Ferry saranno discussi oggi nel corso di un incontro a Milano

gestione della famiglia continui ad essere di totale appannaggio delle donne», racconta Perrazzeli, sottolineando come le responsabilità familiari rischino di essere un freno alla carriera delle donne: «Mi sembra che gli uomini in Italia non reputino che sia un valore crescere i propri figli e che, in assenza di strutture di assistenza alla famiglia, le donne non abbiano alcuna possibilità di condividere l'educazione e la crescita dei figli. Le donne italiane sono molto sole in questo ma sono anche molto forti».

Nonostante le difficoltà, sono

diverse le manager che stanno conquistando via via posizioni in finanza: in Ubi Banca Rossella Leidi, vice direttore generale responsabile delle strategie e del controllo, e Elisabeth Rizzotti, responsabile retail; in Banca Leonardo Anna Maria Benassi, responsabile della ricerca. Nei gruppi esteri presenti poi sono diverse le figure femminili nel management: da Maria Pierdicchi, responsabile Standard & Poor's Italia e Sud Europa; a Marcella Casati, responsabile debt capital markets e equity capital markets, e Susanna Invernizzi, managing director equity research in Barclays; a Stefania Godoli, responsabile dell'equity capital market per l'Italia in Morgan Stanley; a Isabella Fumagalli a.d. di Cardif e responsabile di Bnp Paribas Assurance Centro e Sud Europa.

Mosche bianche? Forse ancora per poco, ma al momento le donne agli alti livelli della finanza restano un numero chiuso anche se qualche altro muro sta cadendo. Come quello dell'investment banking, da sempre un mondo maschile. Dopo Patrizia Micucci, ex numero uno di Lehman Brothers in Italia ora in Bi-Invest a capo di una nuova struttura di investimento, nel settore si è fatta strada Ilaria Romagnoli, attuale responsabile financial institution in Rothschild.

Più difficile la presenza di donne nel private equity. «Come Private Equity Partners (Pep) abbiamo sviluppato da anni una presenza ed esperienza in alcuni mercati dell'Europa dell'Est e vi

posso testimoniare che in questi paesi il ruolo delle donne è molto diffuso e importante e spesso ricoprono cariche di primissimo livello anche in settore delicati come quello bancario o governativo», spiega Fabio Sattin di Pep, unico uomo al convegno di stasera, che aggiunge: «In Russia, ad esempio, la persona chiave di una delle nostre partecipate è una donna ed anche in Polonia la nostra partner di business, quando abbiamo partecipato al programma di privatizzazione, era una donna che prima di mettersi in affari, aveva anche ricoperto incarichi pubblici molto importanti arrivando ad essere Ministro dell'Industria. E anche l'amministratore delegato della Banca polacca nostra socia in affari era una donna». Pochi gli esempi italiani: Valeria Ciccarelli, investment manager in Ambiente, e Diana Saraceni, partner di 360° Capital Partners. L'iniziativa di stasera non resterà, comunque un unicum. Sono previsti altri due incontri: donne nella tecnologia e donne nella moda. «La serie di eventi di Pwa Milan vuole rappresentare un ulteriore contributo al dialogo e al confronto, presentando stimolanti esempi di successo, ed una concreta opportunità di networking alle tante donne ambiziose che potrebbero essere i leader di domani» spiega Monica Pesce, presidente di Pwa. Il confronto e la costruzione di un network inizierà stasera, dalle 145 partecipanti già iscritte al convegno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# «Siamo meno capaci di contrattare»

MILANO

I vertici del mondo finanziario in Italia restano inaccessibili per le donne. La presenza nel top management è ancor più ai vertici delle banche resta davvero esigua e le motivazioni sono da cercare soprattutto nella cultura ancora prevalentemente maschile, secondo Giulia Belloni, senior partner financial services di Korn/Ferry International.

**Come spiega le difficoltà di carriera delle donne in banca?**

Il mondo finanziario è molto più chiuso dei settori industriali ed è anche più piccolo per dimensioni. Finché non si sarà creato un



Head hunter. Giulia Belloni

**«Scontiamo l'incapacità di costruire network, di farci conoscere e di autopromuoverci»**

consenso generalizzato, che faccia emergere le professionalità femminili è difficile che le donne possano far carriera.

**C'è chi giustifica l'assenza di donne ai vertici con la mancanza di competenze adeguate a certi ruoli?**

C'isono tante donne competenti. Il problema è dare loro l'opportunità di dimostrare ciò che valgono e di crescere. Se non ti danno la possibilità di fare il cfo di UniCredit o il capo del legal a Intesa è difficile riuscire ad emergere in una cultura solo maschile.

**Che errori fanno le donne?**

Le donne innanzitutto non ten-

dono a fare networking e a farsi conoscere. Due le ragioni fondamentali: in primo luogo sono più impegnate con la famiglia, in secondo luogo non considerano il networking come parte del proprio lavoro. Ci sono molti uomini che vengono da me per confrontarsi sulla loro carriera, le donne sono invece molto meno.

**Servirebbe il networking?**

Le faccio un esempio pratico: quando come head hunter faccio una ricerca per una posizione non scandaglio l'intero mondo del lavoro, ma ho un mio database in cui seleziono. Se non conosco le donne manager e il loro lavoro,

come posso arrivare a loro?

**Quando un'azienda viene da lei fa differenze fra uomini e donne?**

Le aziende che cercano un manager non fanno differenze. Nel mio lavoro nessuno mi ha mai detto e nemmeno mi ha lasciato intendere che, ad esempio, avrebbe pagato meno una manager donna.

**Di fatto però le donne guadagnano meno...**

Il punto è che le donne non chiedono. Gli uomini vengono a chiedermi se il loro stipendio è adeguato e sono disposti a cambiare per guadagnare di più, le donne invece tendono ad essere più stabili e a dare più valore al contesto e meno ai soldi. Purtroppo in questo mondo saper chiedere è parte del lavoro e di andare avanti in termini finanziari e di carriera.

Mo.D.