**FEMMINILE PRESENTE**

# DIVERSITY, IL NUOVO MOTORE DELLE AZIENDE

*a cura di*
*Francesca Fradelloni*
*Winning Women Institute*

Si definisce 'gender fluid', ed è il banchiere del **Credit Suisse**. **Pippa Bunce**, meglio conosciuta come **Philip Bunce**, è una delle 100 donne più influenti nel mondo degli affari secondo la classifica stilata dal *Financial Times*. La lista da sempre premia coloro che lavorano per promuovere la diversità di genere. "Per questo abbiamo inserito Bunce", avevano dichiarato dal giornale. La decisione è stata accolta positivamente anche dalla banca, che attraverso la sua portavoce ha fatto sapere che il Credit Suisse è orgoglioso di essere un datore di lavoro inclusivo, che celebra tutti gli aspetti della diversità. Diversity, nuova parola d'ordine del mercato. Quello che funziona, che cresce. Che fa numeri.

"L'impegno delle aziende sulla D&I impatta sulla consapevolezza del mercato finale e sul posizionamento del marchio nell'arena dei brand 'impegnati'. Ne deriva una reputation migliore che genera la fiducia nel brand". A dirlo è **Francesca Vecchioni**, fondatrice e presidente dell'**Associazione Diversity** che organizza a Milano il **Diversity Brand Summit**. Un'occasione di confronto tra aziende per scoprire il valore che genera l'inclusione dei brand sui mercati e nella società. "L'impegno sulla D&I delle aziende viene percepito ed apprezzato da una larga parte del mercato, circa l'80%", continua la giornalista. A confermarlo i risultati venuti fuori dal **Diversity Brand Index** 'Ricaduta e impatto business delle politiche di D&I sul mercato italiano', curato dal professore ordinario di Marketing della **Università Bocconi**, **Sandro Castaldo**. "Un brand inclusivo incontra la sensibilità e le preferenze dei consumtori, registrando un impatto concreto nelle performance di business. È infatti dimostrato il forte link tra il Net Promoter Score e la crescita dei ricavi aziendali", conclude Castaldo. I dati sono veramente interessanti. Mettendo a confronto due aziende ipotetiche, simili tra loro, una che investe sulla D&I ed una percepita come non inclusiva, utilizzando dei parametri internazionali, il gap tra la crescita dei ricavi delle due aziende può arrivare fino ad un massimo del 16,7%, naturalmente a favore dell'azienda più inclusiva.

La diversity non è una questione meramente etica, ma di buon senso. Non è solo una questione di giustizia ed eguaglianza sociale, ma una questione di efficienza, di competitività. La diversità di genere apporta una diversità di visioni che finora ha permesso alle realtà produttive che vi hanno investito, di reagire più agevolmente al contesto di crisi economica globale. È un dato di fatto. E lo si vede dalle scelta fatte in questa ultima porzione di decennio. A dimostrarlo i nomi scelti negli asset che contano. Presidenti donna per le partecipate pubbliche: Emma Marcegaglia all'Eni, Catia Bastioli a Terna, Patrizia Grieco all'Enel, Luisa Todini alle Poste e Claudia Cattani presidente di Rete Ferroviaria Italiana, società del Gruppo Ferrovie dello Stato. Inoltre: Ornella Barra, Co-Chief Operating Officer di Walgreens Boots Alliance, Inc.; Marina Berlusconi, presidente di Fininvest e Mondadori; Mimma Posca, ceo di Vranken Pommery Monopole Italia; Claudia Parzani, presidente di Allianz Italia; Silvia Candiani, ceo di Microsoft Italia; Sara Doris, presidente di Fondazione Mediolanum Onlus. Sono solo alcuni dei nomi che oggi hanno all'attivo una storia positiva. Si parla poi di Diva Moriani (vice presidente esecutivo di Intek Group SpA), Paola Corna Pellegrini (Ceo di Allianz Partners), Francesca Bellettini l'italiana che guida Yves Saint Laurent. **Melany Libraro**, milanese, classe 1975, ha lavorato per grandi società come Vodafone, Cisco e Skype. In mezzo anche una pausa di nove mesi zaino in spalla per il Sud America. Ora, tornata casa, vive con la famiglia. È ceo di **Schibsted Italy** e guida **Subito**, **InfoJobs** e **Pagomeno**. "Al mio ultimo colloquio ho detto: mi impegnerò al massimo ma alle 19 voglio uscire e andare a giocare con mia figlia", aveva dichiarato. C'è **Rossella Ferro**, laureata alla Luiss, quarta generazione di una famiglia di mugnai. Nel 2011 ha rilevato il pastificio **La Molisana** dal concordato fallimentare. Ora è il quinto player in Italia. E la sua pasta "viaggia" in 80 Paesi del mondo. E poi ci sono le 'ragazze delle start up': **Paola Bonomo** (nel 2017 'Business Angel' dell'anno), **Carlotta De Franceschi** (presidente e co-fondatrice di Action Institute). Le donne della finanza come **Claudia Segre** che dopo trent'anni ha lasciato la carriera manageriale trascorsa in varie banche (Intesa, Unicredit, Credem), dando vita alla **Global Think Foundation**. Perché per quanto riguarda risparmio e investimenti, l'Italia è in controtendenza e all'avanguardia. Ai massimi vertici di istituzioni che si stanno facendo carico di preservare parte della ricchezza nazionale ci sono quattro donne. Sono loro che si occupano del totale del risparmio privato: 5.200 miliardi di euro. Un vero passo in avanti in un settore, quello di donne e affari, molto delicato. Soprattutto dopo gli scandali bancari recenti. E sono: **Anna Lusardi** (direttrice del Comitato nazionale per l'educazione finanziaria); **Giovanna Boggio Robutti** (Direttore generale della Feduf, Fondazione espressione soprattutto dell'Abi); **Giovanna Paladino**, numero uno del Museo del Risparmio di Torino. Non solo. La più grande Borsa del mondo è guidata da una donna. Il New York Stock Exchange ha nominato pochi mesi fa la prima donna presidente. A Wall Street, la prima dopo 226 anni di storia. Si chiama **Stacey Cunningham** ed è il 67mo presidente del Big Board prendendo il posto di Thomas Farley. Si tratta della seconda donna ad assumere il comando di un operatore di Borsa americano dopo l'insediamento, nel gennaio del 2017, di Adena Friedman come amministratrice delegata del listino Nasdaq.

Tutte donne a capo di aziende con storie di successo. Qualcosa vorrà pure dire.

Qualche passo avanti è stato fatto. Il bacino è più ampio che in passato. Ancora poco rappresentative, però, di una realtà che invece ha dimostrato di funzionare meglio. E con un punto debolissimo: il pay gap.