

Professioniste e inclusione. Smart working, programmi di mentoring, maternità agevolate e part-time per valorizzare il ruolo delle donne - Senza dimenticare la parità di stipendi e carriere

Lotta al «gender gap» negli studi

Elena Pasquini

Esiste un "task" che negli studi legali va sotto la definizione di gender equality e sempre più si traduce con inclusione, non solo «parità di genere». La consapevolezza delle diversità resta il primo passo; la costruzione di un approccio basato su reti relazionali lo strumento per superare prassi escludenti. Poi è l'essere attivi a permettere l'evoluzione, prima di tutto culturale.

Uno degli esempi è quanto accaduto con Women for Women in casa Nunziante Magrone: nato nel 2015 su iniziativa di Caterina Flick, of counsel e della partner Fulvia Maggio, il progetto ha superato rapidamente i perimetri dello studio per raggiungere anche Terziario donna di Concommercio, gruppo rappresentativo delle imprenditrici associate (circa il 30% sul totale). Tutta la struttura della law firm è a disposizione, in un approccio alla donna lavoratrice che si ricorda dei suoi tempi e non la chiude in materie culturalmente declinate al femminile. Non diritto di famiglia come priorità, allora, ma sostegno all'imprenditoria attraverso la web reputation o il passaggio generazionale, ad esempio; e approcci "smart" anche nei luoghi della consulenza, aperta ad altre categorie.

I progetti sul campo

«Una delle grosse difficoltà nella creazione delle reti al femminile è evitare di ghettizzare», afferma l'avvocato Flick. Le esperienze "degli altri" diventano così una miniera di punti di vista che in Clifford Chance ha trovato una forma nel comitato "CC Women" promosso dal socio Simonetta Candela e insignito del premio Aslawomen per le pari opportunità nel 2016. Con

l'obiettivo di «valorizzare il percorso di crescita delle avvocatessse in studio», racconta la responsabile delle risorse umane, Marta Grivet.

L'approccio di Bird & Bird, invece, capovolge le prassi e lavora sui 14 soci italiani, una sola donna, al fine di creare maggiore coscienza sui pregiudizi

inconsapevoli nei confronti della leadership femminile e, insieme, di comprendere come rendere attraenti ruoli di responsabilità per le professioniste. Il progetto ideato dalle avvocatessse Afra Casiraghi, Claudia Ricciardi e Rossella Sansone - Together® - ha fatto incontrare i professionisti con il top management in sessioni che vanno sotto il titolo di "Manage your career" utili all'analisi delle dinamiche della domanda (di crescita professionale) e dell'offerta (di posizioni apicali in studio). «Troppo spesso si pensa che le donne vogliano un lavoro e non una carriera, ma questo pregiudizio inizia a vacillare», spiega a sei mesi dall'inizio del progetto Giovanni Galimberti, managing partner.

Gli strumenti a disposizione

Sul piano pratico, tra le attenzioni in campo figurano smart working, piani di mentoring e di maternità agevolanti. Se in Clifford Chance si garantiscono 8 mesi di maternità di cui 5 interamente retribuiti e 3 con un compenso al 25%, in Orrick - dove due delle cinque business unit sono guidate da donne - si prevede un piano di maternità retribuita al 100% di sei mesi. «È impossibile pensare a una cultura meritocratica e inclusiva senza affrontare il tema del gender pay gap», aggiunge Madeleine Horrocks, diventata partner poco dopo il rientro dalla maternità, mentre racconta che i piani di retribuzione e bonus in studio variano unicamente in funzione del livello e delle performance.

E poi c'è il part time, anche per le professioniste. «È difficile da gestire ma lascia alcune libertà di movimento che un avvocato non si permetterebbe, mentalmente, con un full time», spiega Manuela Cavallo, founding partner e membro del comitato esecutivo dello studio ritenuto tra i Best Workplace Italia for Women 2018. In Portolano Cavallo il percorso di cambiamento è iniziato anni fa e non è un'eccezione trovare nuove socie ap-

pena diventate mamme. La scelta migliore per lo studio è il faro che guida le decisioni, sempre nel rispetto delle

persona e delle sue esigenze: per cui non si fissano riunioni dopo una certa ora se parteciperanno socie o counsel part-time. L'inclusione degli avvocati di studio è stata la chiave di volta «Avere la chiarezza che va gestita la differenza: questo "fa" la differenza» conclude l'avvocato Cavallo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In Orrick retribuzioni e bonus variano unicamente in funzione del livello e delle performance ottenute



LE ESPERIENZE SUL CAMPO



Caterina Flick
Studio Nunziante
Magrone

Buone prassi in rete

Fare rete per divulgare le buone prassi. Così il progetto di cultura d'impresa Women for women di Nunziante Magrone, di cui sono paladine la penalista e of counsel Caterina Flick e la local partner Fulvia Maggio, dal 2015 ad oggi si è aperto alla rete associativa esterna

alla professione e ha sviluppato sinergie su iniziative e servizi dedicati alle donne. L'ultima, in collaborazione con Terziario donna di Confcommercio, arriverà in settembre e si chiama «Molestie free». Il simbolo sarà assegnato alle aziende che accetteranno di adeguarsi a norme ad hoc sul lavoro



Manuela Cavallo
Studio Portolano
Cavallo

Spazio allo smart working

Uomini e donne sono diversi ed è l'organizzazione del lavoro a doversi adattare, non il contrario. Parola di Manuela Cavallo, socia fondatrice di Portolano Cavallo: lo studio rientra tra i tra i Best Workplaces™ for Women 2018 Italia e il 46% dei professionisti è donna, come pure i

partner. Lo strumento è lo smart working, certo, ma soprattutto il rispetto della persona e dei carichi di lavoro personali e professionali insieme a sviluppo della consapevolezza di sé e dei propri limiti. Il tutto con un sistema di controllo sulle attività dei singoli e il coinvolgimento degli uomini



Giovanni Galimberti
Studio Bird & Bird

Il lavoro sugli uomini

Lavorare sugli uomini con l'obiettivo (anche) di capire come la leadership possa essere un'alternativa attraente per le donne. In Bird & Bird, 120 professionisti e 14 soci - una sola donna -, il piano d'azione sulla gender equality ideato

dagli avvocati Afra Casiraghi, Claudia Ricciardi e Rossella Sansone è guidato e partecipato da uomini: si chiama Together®, è un marchio registrato e lavora sui meccanismi di domanda e offerta di crescita professionale