

**SPECIALE**

PROGETTO  
DONNE  
FUTURO **E**



**L'importanza dell'Associazionismo e del Network fra le varie organizzazioni femminili**



**Le protagoniste**



**Le donne pioniere (da sempre) dell'economia circolare**

# L'importanza dell'Associazionismo e del Network

## fra le varie organizzazioni femminili Progetto Donne e Futuro partecipa a "Women on Board Lancio della campagna europea Young" - FIDAPA

A maggio e ottobre scorsi l'Avvocato Cristina Rossello ha partecipato in qualità di Presidente di Progetto Donne e Futuro alle tavole rotonde Women on Boards organizzate da FIDAPA. Tali partecipazioni sono da sempre occasioni di confronto e di arricchimento per tutti i partecipanti e di contatto con eccezionali figure di riferimento.



### PROGETTO DONNE E FUTURO ROMA

26 maggio 2016

«Il ruolo economico della donna  
nella società moderna e le  
quote di genere meno  
rappresentato»

Intervento dell'Avvocato Cristina Rossello  
Presidente di Progetto Donne e Futuro

### PROGETTO DONNE E FUTURO ROMA

15 Ottobre 2016

«Women on Boards – Lancio  
della campagna Europea  
Young»

Intervento dell'Avvocato Cristina Rossello  
Presidente di Progetto Donne e Futuro

WE DID IT!



Nel 2010, negli Stati Uniti, le donne superano la soglia della forza lavoro del Paese. Il celebre periodico *The Economist* dedica a questo nuovo traguardo femminile la prima copertina di quell'anno, pubblicando l'immagine di un poster diffuso durante la II Guerra Mondiale, quando, nei campi, nelle fabbriche e nella compagine sociale, le donne dovettero spesso assumere ruoli tradizionalmente di retaggio maschile per sostituire gli uomini impegnati al fronte.

Di seguito una sintesi dell'intervento introduttivo rivolto alle partecipanti all'iniziativa, con un *focus* sullo stato della "governance aziendale".

Nel primo numero del 2010 l'*Economist*, per celebrare il superamento della soglia della forza lavoro negli Stati Uniti, esordisce con il poster *We Did It!* Immagine diffusa durante la II Guerra Mondiale quando le donne dovettero assumere ruoli tradizionalmente di retaggio maschile in tutta la compagine sociale.

Il primo gennaio 2016, l'*Economist* esordisce con un'altra copertina che mette in evidenza i leader mondiali tra cui, in primo piano, spiccano tre presenze femminili che non necessitano presentazione in tema di leadership.

Copertina del  
*The Economist* nel  
2016

Il *The Economist* celebra l'ingresso nel nuovo anno mettendo in evidenza i leader mondiali, tra cui possono notarsi molte presenze femminili.

**Hillary Clinton** ex segretario di Stato degli Stati Uniti d'America, in corso per la carica di Presidente negli USA.

**Angela Merkel** Cancelliera della Germania.

**Janet Yellen** economista e politica statunitense, Presidente della Federal Reserve.



Sul campo internazionale e politico è questo ciò che appare.

La panoramica generale sull'attuale condizione del genere femminile nel particolare settore della *governance* aziendale nazionale ed europea ci consente di soffermarci sugli sforzi che ancora devono essere fatti per raggiungere una condizione di complementarietà rispetto al genere maschile.

In questo decennio abbiamo patrocinato lo sviluppo dei concetti di integrazione e collaborazione: Nonostante le stime forniteci dalle principali banche dati, quali ISTAT e Global Gender Gap, mettano in evidenza come nel nostro paese si sia ancora lontani dal raggiungere una parità tra uomo e donna nel campo dell'occupazione, della retribuzione e nella distribuzione del potere nella *governance* aziendale,

## L'INTEGRAZIONE DELLA DONNA IN AZIENDA 3 CONCETTI IMPORTANTI

- **Modello universale** e non esclusivamente commisurato al mondo maschile
- **Trattamento paritario**
- **Complementarietà** tra il modello maschile e quello femminile

## LA COLLABORAZIONE FRA UOMO E DONNA

La cooperazione fra uomo e donna arricchisce il patrimonio umano dell'azienda, determinando:

- uno stile di **leadership femminile sempre più in linea con le caratteristiche del genere**
- un **miglioramento dei processi decisionali** fondati su punti di vista diversi e alternativi.

## LE STIME DEL GLOBAL GENDER GAP

- **Global Gender Gap 2012:** il nostro Paese era sceso all'**80°** posto per la disparità uomo-donna, al **101°** posto per la disparità relativa alla partecipazione e alle opportunità nell'economia.
- **Global Gender Gap 2013:** l'Italia è salita al **71°** posto per la disparità uomo-donna, al **97°** posto per la disparità relativa alla partecipazione e alle opportunità nell'economia.
- **Global Gender Gap 2014:** l'Italia ha guadagnato posizioni, collocandosi al **69°** posto, per la classifica relativa alla disparità uomo donna. Per quanto attiene, invece, la classifica sulla disparità relativa alla partecipazione e alle opportunità nell'economia, l'Italia è scesa al **114°** posto.
- **Global Gender Gap 2015:** l'Italia ha raggiunto il **41°** posto nella classifica sulla disparità uomo donna, mentre nella classifica attinente la disparità alla partecipazione e alle opportunità nell'economia l'Italia è **111°**.

#boardswithwomen

15 Ottobre 2016  
Tavola Rotonda

"WOMEN ON BOARDS"  
Lancio della campagna Europea Young

Ore 17  
Hotel Ambasciatori Palace  
via Veneto 62, Roma

SALUTI

**PIA PETRUCCI**  
Presidente Nazionale Fidapa BPW Italy

**FIGURELLA ANNIBALI**  
Presidente Fidapa BPW Italy Distretto Centro

**MYRIAM TOMAIUOLI**  
Presidente Fidapa BPW Italy Sezione Roma

PARTECIPANO

**GIUSEPPINA BOMBACI**  
Segretaria del Coordinamento Europeo della Fidapa BPW International

**LELLA GOLFO**  
Presidente "Fondazione Marisa Bellisario"

**EUFEMIA IPPOLITO**  
Rappresentante Fidapa BPW International presso il Consiglio di Europa

**CRISTINA ROSSELLO**  
progetto "Donne e Futuro"

**MARIA SOCRATUS**  
Rappresentante Young BPW Europe

**CRISTIANA CAPPETTA**  
Senior Legal Manager FENDI (Gruppo LVMH)

**GIAMPIERO GALAMERI**  
ex CDA RAI, oggi CDA centro televisivo vaticano. Preside Facoltà di scienze delle comunicazioni dell'Università internazionale Uninettuno.

MODERA

**BENEDETTA PALERMO**  
Rappresentante Young Fidapa BPW Italy Distretto Centro

CONCLUSIONI

**PIA PETRUCCI**  
Presidente Nazionale Fidapa BPW Italy

## L'IMPORTANZA DELLA PRESENZA FEMMINILE NELLE AZIENDE

L'equilibrio di genere ai vertici aziendali incide positivamente su:

- PRESTAZIONI DELLE IMPRESE
- COMPETITIVITÀ
- PROFITTI

significativi e scientificamente provati sono i vantaggi apportati nei diversi campi lavorativi grazie ad un coinvolgimento femminile.

## ALCUNI DATI

- **MAGGIORE PRESENZA**  
Dalla Relazione per il 2013 della **Consob**, gli amministratori di sesso femminile vantano un tasso di presenza media del **95%**, contro il 92,6% degli uomini.
- **MAGGIORI RICAVI**  
La ricerca "**Credit Suisse Gender 3000**", basata su un database che include oltre 3000 società e 28000 *senior manager* (tra cui 3700 donne), ha dimostrato che la maggiore presenza femminile nelle società comporta **maggiori ricavi, valutazioni più alte e payout ratio più elevati**.

...segue

• **MAGGIORE RISPETTO DELLE REGOLE**

Le donne nei CdA hanno una notevole rilevanza per le società perché:

- sono spesso **ottime professioniste e/o quotate insegnanti**;
- sono delle **outsider** (amministratori non facenti parte del *management* e comunque indipendenti) d'impresa, davanti alle quali molti consiglieri maschi *insider* (amministratori facenti parte del *management* o comunque con conoscenze specifiche sull'impresa) si sentono in difficoltà nell'ignorare le regole.

Questa riflessione attiene però gli esperti indipendenti, non la crescita interna sulla quale occorre un «focus».

8

...segue

• **CIRCOLO VIRTUOSO**

La ricerca "Credit Suisse Gender 3000" edizione 2016, nel confermare i dati precedenti per quanto riguarda i maggiori utili, l'indipendenza e il maggior rispetto delle regole fa emergere che:

- La presenza femminile nei board in Italia è ancora in crescita;
- I CEO donne sono il 50% più inclini rispetto ai colleghi uomini ad essere affiancate da altre donne (smentendo tra l'altro un diffuso luogo comune che vorrebbe l'opposto).

(Credit Suisse Gender 3000 – edizione 2016)

9

Ma questi concetti non possono essere presi e calati sic et simpliciter nella realtà. Ci sono gradazioni interpretative necessarie in ognuno di loro. Con particolare riferimento alla promozione di un equilibrio di genere all'interno dei vertici aziendali traspare da diversi studi (quali per citarne alcuni relazioni della Consob, *Credit Suisse Gender 3000*) che la presenza femminile incida positivamente sulle prestazioni delle imprese, sulla competitività e sui profitti; tali risultati sono frutto di una maggiore presenza sul posto di lavoro e di un maggiore rispetto delle regole.

Lo sviluppo del potenziale femminile, tra l'altro, è un obiettivo che accomuna la legislazione europea e nazionale. A partire dagli impulsi per una parità di genere promossi, a livello europeo, dalla Vice Presidente Viviane Reding, sviluppatasi poi in

## LA LEADERSHIP FEMMINILE: ALCUNI DATI STATISTICI

### DUE MODELLI DI LEADERSHIP FEMMINILE A CONFRONTO

#### PRIMA E DOPO

#### LA LEGGE GOLFO-MOSCA 120/2011

10

## DUE MODELLI DI LEADERSHIP FEMMINILE A CONFRONTO

### SOCIETÀ QUOTATE

Nel 2011 la rappresentanza femminile negli organi decisionali delle società quotate si fermava a valori di unità (7,4%).

A fine giugno 2015, più del 27,6% dei posti di consigliere risulta ricoperto da donne.

Nella quasi totalità delle imprese quotate, almeno una donna siede nel board. La maggioranza delle donne è amministratore indipendente, mentre erano solamente 16 a ricoprire il ruolo di amministratore delegato. (Report 2015 Consob sulle corporate governance delle società quotate italiane)

Forse un aggiornamento al ribasso vi sarà per due unità nel 2016, salvo novità.

11

### IMPRESE FAMILIARI

Nel 2008 la presenza di donne in posizione di leader nelle imprese familiari di medie e grandi dimensioni si fermava a valori di unità (9,8%).

Già nel 2013 si è registrato:

- un aumento del 4,95% dei consiglieri rappresentati da donne non appartenenti alla famiglia proprietaria.

- un aumento del 6,47% dei consiglieri costituiti da donne appartenenti al nucleo familiare proprietario delle imprese. (Relazione AUB – Aidaf, Quinta edizione)

concrete proposte normative e grazie anche, a livello nazionale, alla Legge n. 120/2011, meglio conosciuta come Legge Golfo – Mosca.

**La presenza della Presidente della Fondazione Belisario, Lella Golfo, in entrambe le iniziative di maggio e ottobre a Roma ha permesso da parte della platea e da parte di chi è relatrice un ringraziamento corale per aver presentato e voluto questa Legge.**

Significativi sono stati i risultati raggiunti, che hanno evidenziato un incremento della componente femminile sia nelle società quotate che nelle imprese familiari, risultati che però non sono ancora sufficienti per garantire un'effettiva parità rappresentativa uomo-donna sempre nel segno della complementarietà.

Altre risoluzioni Europee hanno poi puntato verso

## LA RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

Il 12 marzo 2013 i parlamentari europei hanno adottato una **Risoluzione sull'eliminazione degli stereotipi di genere** dell'Unione Europea.

Nel documento si evidenzia come questi stereotipi abbiano un'influenza negativa sul mercato del lavoro e ostacolino il raggiungimento della parità tra uomini e donne.

12

## GLI EFFETTI DELLA NORMATIVA EUROPEA - 2013 -

Ad ottobre 2013, la presenza delle donne ai vertici delle principali società quotate nell'Unione Europea raggiungeva intorno al 16,6%. In particolare:

- le donne con ruoli amministrativi senza incarichi esecutivi rappresentavano il 17,6% (rispetto al 16,7% dell'ottobre 2012);
- le donne con ruoli di alta dirigenza era salita all'11%, rispetto al 10,2% del 2012.

13

## LA DIRETTIVA DELLA COMMISSIONE EUROPEA

Viviane Reding – Commissaria per la Giustizia, i Diritti Fondamentali e la Cittadinanza – ha presentato una direttiva che vuole introdurre, nei 27 Paesi dell’Unione, una **presenza femminile obbligatoria del 40 per cento ai vertici delle società quotate e delle società pubbliche.**

Quanto a queste ultime vanno fatte attente riflessioni.

14

L’aumento della presenza femminile e la riduzione delle discriminazioni.

Gli effetti di questi sforzi congiunti iniziano a farsi sentire ma tanta è la strada ancora da percorrere, risulta infatti ancora ferma la direttiva proposta da Viviane Reding per una percentuale di presenze femminili obbligatorie ai vertici delle società quotate e pubbliche.

A dicembre 2014 l’iter della direttiva è stato bloccato dal disaccordo tra gli stati membri.

Il Consiglio EPSCO (Occupazione, politica sociale, salute e consumatori) ha proposto di posticipare la data obiettivo dal 01/01/2020 al 31/12/2020, data limite della Strategia Europa 2020.

Ci sono altre deroghe peggiorative all’esame e non

tutti gli stati inoltre ritengono corretto sia l’Europa ad intervenire in modo vincolate sull’argomento.

Ad oggi non si hanno ulteriori notizie ed appare preoccupante il silenzioso torpore su un tema così importante e delicato.

Notevoli sono stati gli spunti di riflessione emersi da queste tavole rotonde che hanno tra l’altro **permesso d’illustrare Progetto Donne e Futuro.**

A tal fine Progetto Donne e Futuro si coordina con tutte le principali e più accreditate realtà associative femminili del Paese, rispetto alle quali è complementare e non alternativo.

Ogni biennio è accompagnato dal suo percorso formativo e di crescita da frasi di riferimento e di ispirazione:

Ancora più importante risulta pertanto la presenza di Progetto Donne e Futuro alla tavola rotonda dedicata alla campagna Europea Young e pertanto rivolta alle nuove leve che possono, anche con l’appoggio di questa associazione, trovare non solo un buon trampolino di lancio ma un sostegno di crescita effettiva.

Per questo motivo Progetto Donne e Futuro sottolinea la sensibilità in particolare dell’Architetto Pia Petrucci, Presidente Nazionale FIDAPA BPW Italy e dell’avvocato Eufemia Ippolito, *Past President* e attuale rappresentante BPW *International* presso il Consiglio d’Europa, che da sempre hanno voluto coinvolgere Progetto Donne e Futuro nei lavori di carattere scientifico e formativo che FIDAPA dedica a questo tema.

## PROGETTO DONNE E FUTURO

### ATTIVITÀ DI TUTORING E MENTORING

L’Associazione privata nasce come spunto di riflessione sul contributo femminile nell’economia e offre a giovani donne di talento l’opportunità di un inserimento rapido ed agevole nel mondo del lavoro, costituendo al contempo una **nuova idea di leadership femminile**, basata sulla solidarietà di rete e sulla formazione costante e condivisa.

Questo avviene attraverso un percorso di tutoraggio e *mentoring*, in cui **ragazze (pupils) considerate particolarmente meritevoli e promettenti** in un determinato campo di attività, vengono *premiare* con una borsa di studio e affiancate a **“madrine”**, figure rappresentative ed esperte, individuate in quello stesso ambito, cui spetta il compito di guidare e spronare le giovani premiate, riconoscendone e sviluppandone le potenzialità, consigliandole nell’individuazione delle migliori modalità di immissione nel mondo del lavoro e delle più favorevoli opportunità professionali.

15

### ...segue

## IL MENTORING COME STRUMENTO PER VALORIZZARE L’ECCELLENZA FEMMINILE

- **“La Fortuna non esiste: esiste il momento in cui il Talento incontra l’Occasione”** (Seneca)
- **“Non sapremo mai quanto siamo alte finché non proviamo ad alzarci”** (Emily Dickinson)
- **“Diventiamo il cambiamento che vogliamo vedere”** (Gandhi)
- **“Datemi un punto d’appoggio e vi solleverò il mondo”** ( Archimede)
- **“L’unione fa la forza”** (proverbio)

17

## PROGETTO DONNE E FUTURO COMPLEMENTARIETÀ CON LE ALTRE ASSOCIAZIONI FEMMINILI

Progetto Donne e Futuro ha avviato un piano formativo capillare e territoriale, contando sul supporto di un *team* di personalità di eccellenza in tutti i settori di spicco (arte, imprese, professioni, sport e volontariato) e operando in coordinamento con tutte le principali e più accreditate realtà associative femminili del Paese, con le quali Progetto Donne e Futuro è complementare e non alternativo (Fondazione Bellisario, PWA, Profilo Donna, Donne del 2000, F.B.W.I., Fidapa, Soroptimist, Rotary, Lions, Amitié Sans Frontières, ecc.). Sono infatti relatrici ai nostri convegni le loro Presidenti e le più partecipative tra le loro associate.

16

## PROGETTO DONNE E FUTURO

### PROGETTO DONNE E FUTURO E LA DIFFUSIONE CAPILLARE

Progetto Donne e Futuro, al fine di presentare e amplificare al meglio i suoi contenuti, favorendo l’adozione del relativo modulo in ogni realtà locale, ha calendarizzato nelle varie Regioni italiane **incontri periodici** miranti a **divulgare una nuova cultura del ruolo femminile** e ai quali partecipano anche i principali esponenti istituzionali del luogo e delle principali associazioni industriali e commerciali locali.

Ciò ha consentito di realizzare una vera e propria forma di **“womenomics territoriale”**, senza alcuna connotazione politico-ideologica. È motivo di orgoglio poter contare sulla presenza nel *team* di esponenti delle varie appartenenze politiche che si occupano dei temi legati alla parità di genere in modo attivo e con entusiastica partecipazione, senza preclusioni o barriere.

18

# Protagoniste



## Janet Yellen

Nata in una famiglia ebrea di Brooklyn, studiò economia all'Università Brown e a Yale. Dopo la laurea, la Yellen lavorò per diversi anni come docente universitaria di macroeconomia e negli anni novanta venne scelta dal Presidente Clinton come Presidente

del Consiglio dei Consulenti Economici.

Dal 1994 al 1997 ricopre la carica di membro del Consiglio dei Governatori del Federal Reserve System e successivamente diviene vicepresidente dell'American Economic Association. Negli anni seguenti è membro votante della Federal Open Market Committee e per sei anni presidente della Federal Reserve Bank di San Francisco. Nel 2010 Barack Obama la nomina vicepresidente della Federal Reserve, carica che mantenne per quattro anni, fin quando divenne Presidente succedendo a Ben Bernanke. La Yellen è la prima donna a rivestire questo ruolo.

## Elvira Sakhpizadovna Nabiullina



Nata in Russia il 29 ottobre 1963 è un'economista a capo della Banca Centrale Russa.

È stata consigliere dell'economia del Presidente russo Vladimir Putin da maggio 2012 a giugno 2013, dopo aver ricoperto l'incarico di Ministro dello sviluppo economico e del commercio dal settembre

2007 a maggio 2012.

Nel 2013 è stata nominata Presidente della Banca Centrale Russa, divenendo così la seconda donna a ricoprire questa posizione e la prima donna che ha fatto ingresso nel G8.

## Danièle Nouy



È alla presidenza del Consiglio di Supervisione alla BCE, nominata dal 1 gennaio 2014, rimarrà in carica sino al 31 dicembre 2018.

Danièle Nouy vanta 40 anni di esperienza nel settore della supervisione bancaria. Nel discorso in occasione del suo insediamento, Mario Draghi, Presidente della BCE,

ha sottolineato l'importanza di porre una figura di tale esperienza per rinnovare l'impegno di responsabilità delle politiche europee. È stata Segretario Generale della French Prudential Supervisory Authority dal 9 Marzo 2010 al 31 dicembre 2013 e dal 1976 al 1996 ha lavorato per la Banca di Francia

## Sabine Lautenschläger



Nata il 3 giugno 1964 è una giurista tedesca e lavora alla Banca Central. Attualmente è membro del Consiglio Esecutivo della BCE e precedentemente era vice Presidente della Banca Centrale tedesca.

Lautenschläger ha iniziato la sua carriera nel settore della supervisione bancaria nel 1995 presso

il Supervisory Office della Banca Federale, divenne membro della the Basel Committee on Banking Supervision nel 2008 e successivamente nel 2014.

Dal 2011 al 2013 ricoprì la carica di Vice President of Bundesbank. La prima donna a ricoprire tale incarico.

Diverse donne inoltre sono state al vertice delle istituzioni monetarie di numerose nazioni più piccole, dal Sud Africa all'Argentina, dalla Malaysia al Botswana, da Bahamas a Seychelles.

## Anna Genovese



Membro CONSOB nominata con il 15 luglio 2014 in carica per sette anni.

Dal 2004 è Professore Ordinario di Diritto Commerciale presso l'Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienze Giuridiche, dal 15 luglio 2014 in regime di fuori ruolo a seguito del Decreto Presidenziale di nomina

a Commissario Consob; precedentemente è stata, dal 2001, Professore Associato e, dal 1998, Ricercatore di diritto commerciale presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Catanzaro; presso l'Università di Verona ha insegnato diritto commerciale, diritto commerciale avanzato e diritto industriale e della concorrenza; ha altresì diretto corsi di perfezionamento post laurea in diritto fallimentare e delle procedure concorsuali;

Fino al 2014 è stata componente del Team per l'Assicurazione della Qualità (Team AQ) del Corso di Laurea Magistrale in Economia e Legislazione di Impresa dell'Università degli Studi di Verona.

Tuttora è componente del Collegio dei Docenti del Dot-

torato di Ricerca in Diritto Commerciale “Giuseppe Auletta” dell’Università degli Studi di Catania; componente della redazione della rivista “Osservatorio di diritto civile e commerciale” (Il Mulino editore); componente del comitato dei revisori della rivista “Il Diritto fallimentare e delle società commerciali” (Cedam editore); è componente della redazione della rivista “Rivista del Diritto Societario”; è responsabile della redazione veronese della rivista; è stata componente del Giurì dell’Autodisciplina Pubblicitaria fino a luglio 2014.

#### Valeria Sannucci



Membro del Direttorio e Vice Direttore Generale della Banca d’Italia dal 10 maggio 2013. In tale veste, è anche membro del Direttorio integrato dell’Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS).

Assunta in Banca d’Italia nel 1977, ha lavorato dapprima nell’Ufficio Cambi

della Sede di Milano e, dal 1979, presso il Servizio Studi, nel Settore internazionale e poi in quello monetario, dov’è stata Capo dell’Ufficio Conti finanziari.

Dal 1986 al 1992 ha contribuito ai lavori di ricerca e analisi svolti dall’Ufficio Ricerche storiche e pubblicati in occasione del centenario della Banca d’Italia.

Entrata a far parte del Servizio Personale gestione risorse nel 1996, ne ha assunto la direzione dal 2006 al 2012. In questo periodo, si è tra l’altro occupata della riforma organizzativa della Banca e ha partecipato alla *Human Resources Conference* (che raccoglie i responsabili del Personale delle banche centrali del SEBC), nonché a numerosi organi collegiali di gestione delle risorse umane della Banca.

Dal dicembre 2012 al maggio 2013 ha ricoperto il ruolo di Direttore Centrale con l’incarico di coordinare le attività connesse con la partecipazione della Banca d’Italia all’Eurosistema, anche con riferimento all’attuazione del progetto di Unione Bancaria.

Laureata in Economia e Commercio nel 1976 presso l’Università “La Sapienza” di Roma, ha vinto una borsa di studio “Arturo Osio” della Banca Nazionale del Lavoro e ha conseguito il Master of Arts in Economics presso la Columbia University (New York).

## Le donne pioniere (da sempre) dell’economia circolare

**In vista il nuovo pacchetto normativo dell’Unione europea sul tema, con incentivi per chi innoverà. Nuove opportunità in arrivo per le protagoniste della green economy**

di Laura La Posta

Entro il 2030, la pratica diffusa dell’economia circolare in Europa può generare un beneficio economico da 1.800 miliardi di euro, dando una spinta al Prodotto interno lordo di circa 7 punti percentuali addizionali. Lo afferma uno studio realizzato dalla prestigiosa società di consulenza strategica McKinsey per la Ellen McArthur Foundation, il principale centro di ricerca internazionale sull’economia circolare.

Cambiarebbe la mappa del lavoro, con tanti posti persi e molti creati ex novo, in ambiti ancora non del tutto ipotizzabili. Secondo McKinsey, gestire bene la transizione potrebbe aumentare del 3% la produttività annua delle risorse (come scritto sul Sole 24 Ore del primo novembre 2016).

E le donne, da sempre pioniere di un’economia (anche domestica) priva di sprechi, come possono trarre vantaggio da questa rivoluzione “verde” in arrivo? E in che cosa consiste esattamente l’economia circolare?

Secondo la definizione dell’Unione europea, in un’economia circolare il valore dei prodotti e dei materiali si mantiene il più a lungo possibile; i rifiuti e l’uso delle risorse sono minimizzati e le risorse mantenute nell’economia quando un prodotto ha raggiunto la fine del suo ciclo vitale, al fine di riutilizzarlo più volte e creare ulteriore valore. Per garantire una crescita sostenibile, la Ue invita a usare le risorse del pianeta - non infinite, in molti casi - in un modo più intelligente e sostenibile.





Di certo, il modello lineare di crescita economica seguito fin qui (basato sul paradigma “usa-e-getta”) non è più sostenibile né adatto alle esigenze delle società moderne in un mondo globalizzato. E rientra anche nell’interesse economico delle imprese fare il miglior uso possibile delle risorse, fa notare la Commissione europea nei lavori preparatori del nuovo pacchetto di direttive in arrivo sull’economia circolare. Un pacchetto atteso entro dicembre 2016, dopo il tentativo fallito di varo nel 2015 e la sua completa riscrittura su pressione di parecchi soggetti economici.

I fondi a disposizione per agevolare la transizione saranno ingenti, ha fatto sapere la Ue. Dandone già un primo assaggio il 3 novembre 2016, quando la Commissione europea ha approvato un pacchetto di investimenti di 222,7 milioni di euro per sostenere il passaggio dell’Europa a un futuro più sostenibile e a basse emissioni di carbonio. Si stima che il finanziamento dell’Unione stimolerà ulteriori investimenti per un totale di 398,6 milioni di euro da destinare a 144 nuovi progetti in 23 Stati membri. Il sostegno si inquadra nell’ambito del programma Life per l’ambiente e l’azione per il clima, la cui dotazione finanziaria per il periodo 2014–2020 è fissata a 3,4 miliardi di euro. Questo oltre ai fondi per la Ricerca & Sviluppo, anche e soprattutto in ambito green, previsti dal programma Horizon 2020.

Riusciranno le donne a vivere da protagoniste questa nuova stagione economica e politica? O si lasceranno scavalcare, come già accaduto globalmente con l’avvento dell’era digitale? Secondo il World economic forum, è stato grave che finora il diffuso divario digitale (pur con encomiabili eccezioni) fra uomini e donne abbia ostacolato la crescita economica del pianeta, sprecando talenti e opportunità di sviluppo. Poche le lavoratrici del digitale e poche le leader nei settori Ict (Information & communications technology): meno di una su cinque in Europa ha ruolo dirigenziali in questo ambito.

Considerando che entro il 2020 si stima che i due terzi dei laureati in materie economiche “evolute” siano donne, è evidente che il treno “verde” che sta passando deve tingersi anche di rosa, pena la bassa distribuzione di giovani (e meno giovani) ad alto potenziale nell’economia circolare.

Sarebbe una beffa per le donne rimanere escluse dall’onda green in arrivo. Loro, le donne, che da sempre attuano naturalmente misure lungimiranti basate sulle tre “R”: ridurre (gli sprechi di materie prime, ad esempio attraverso



### Ecco chi è Laura La Posta, neo-madrina del progetto Donne e Futuro

Laura La Posta è caporedattrice del Sole 24 Ore, responsabile del settimanale di approfondimento Rapporti24, ed editorialista sui temi dello sviluppo sostenibile sociale, economico e ambientale. Giornalista professionista, è anche social media influencer su sostenibilità, innovazione tecnologica e sociale, diversity, leadership femminile. È stata moderatrice e chairperson di oltre 400 convegni nazionali e internazionali organizzati da istituzioni (Ue, Regioni, Governo), associazioni (Confindustria, sindacati, organizzazioni di categoria, non profit), imprese, soprattutto su green economy, leadership femminile e responsabilità sociale d’impresa.

Ha approfondito i temi della Csr (corporate social responsibility), studiandone diversi ambiti. È contributor di diversi master della Business School del Sole 24 Ore.

È vincitrice di diversi premi e borse di studio: due Reiss Romoli, Age (Associazione giornalisti europei), Pillon, Formenton. Sui temi dell’economia sociale ha vinto i premi Anima per il sociale, Areté per la comunicazione responsabile e una menzione speciale del premio Sodalitas.

È stata membro del comitato scientifico della Fondazione italiana per la responsabilità sociale d’impresa e del comitato etico della Fondazione Johnson & Johnson (punto di riferimento per gli enti che operano nel sociale grazie all’erogazione di fondi ai progetti scelti dal comitato etico). È stata in giuria di diversi premi, fra cui Aldai-Federmanager Merito e Talento e Tecnovisionarie. È socia o segue i lavori di diverse associazioni femminili ed economiche. È laureata con lode in Scienze politiche, indirizzo politico-internazionale, all’Università degli studi di Napoli «Federico II», con una tesi sulla libertà di stampa nell’Unione europea. Ha frequentato il X Biennio dell’Istituto per la formazione al giornalismo “Carlo De Martino” dell’Ordine dei giornalisti della Lombardia. Ha conseguito il Certificat pratique de langue et littérature française (Institut Français Grenoble) e il Certificate of proficiency in English (University of Cambridge). Ha poi frequentato il Master executive per consiglieri di cda e sindaci di società pubbliche e private della Business School del Sole 24 Ore e il corso In the Boardroom per consiglieri di cda, organizzato da Valore D e GE Capital.

Sposata, cresce due figlie di 8 e 10 anni con un marito manager di grande supporto morale e organizzativo, contemperando famiglia, lavoro e attività non profit, a beneficio delle giovani in primis (è stata anche mentore del progetto GenerAzioni di Valore D).

spese morigerate), riuscire (allungando il ciclo di vita dei beni, ad esempio quelli alimentari) e riciclare (gli scarti non riutilizzabili, ad esempio dei tessuti). Queste tre R, oggi, sono i mattoni fondanti dell’economia circolare. I mattoni di una casa comune, costruita da secoli sulle virtù di efficienza e risparmio tipiche delle donne.