

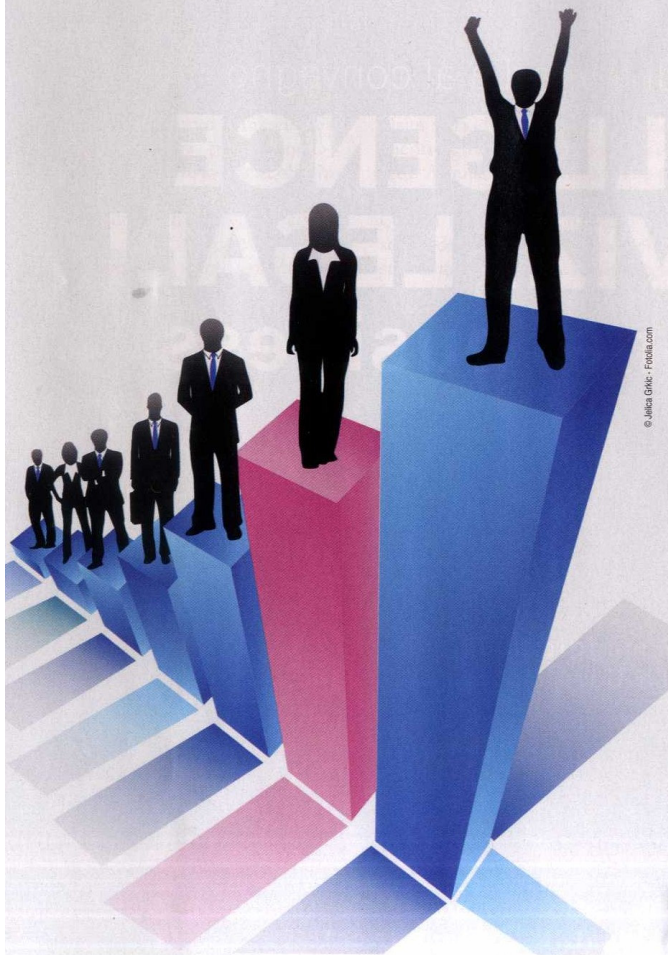
PRIMO PIANO

PARI OPPORTUNITÀ 1 | NEI PRIMI 10 STUDI ITALIANI LE DONNE SONO IL 24% DEL TOTALE

LA PARTNERSHIP NON VESTE DI ROSA

Conciliare lavoro e famiglia non è facile. Sono molte coloro che rinunciano alla carriera per avere più tempo da dedicare alla vita privata

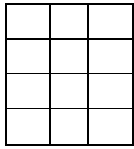
DI CHIARA ALBANESE



Si dice che dopo il primo figlio, una donna smetta di lavorare. Dopo il secondo, non veda l'ora di ricominciare e al terzo non possa non pensare di non lavorare. Eppure, **Claudia Parzani**, partner di Linklaters e mamma di quasi tre (il terzo fiocco è previsto per maggio), di lavorare non ha mai smesso. «Gestire lavoro e maternità? Oggi non è più un problema grazie agli strumenti offerti dalla tecnologia tra cui blackberry, Internet e accesso remoto da casa», risponde la socia, l'unica nella sede italiana dello studio. «Al contrario, avere un figlio è un esempio positivo per le altre donne, in particolare per chi si affaccia oggi alla professione. Perché la vita dell'avvocato d'affari non è incompatibile con quella familiare».

Sono tante le donne che popola-

**Nella top 10 delle
law firm attive in
Italia si contano
sette soci al
femminile ogni
100 partner**



PRIMO PIANO III



“
Gestire lavoro e maternità è possibile grazie agli strumenti offerti dalla tecnologia tra cui blackberry e Internet
”

Claudia Parzani

no gli studi d'affari italiani. Solo considerando i primi 10 per fatturato, le “avvocatesse” sono 793. Il 24% del totale (che include soci, collaboratori, of counsel e praticanti). Un dato che racchiude partner, ma soprattutto associate e professionisti junior.

Conciliare lavoro e famiglia è possibile, ma non facile. E con l'avanzare della carriera, aumenta il numero delle donne che rinunciano all'attività in studio per dedicare più tempo alla famiglia. «Se l'ambizione è la nomina a partner non ci sono alternative. L'unica

soluzione è lavorare», taglia corto **Emanuela Campari Bernacchi**, 37 anni, partner di Legance, che, tra vita familiare e professione ha scelto di non rinunciare a niente. «A volte sono tornata a casa, ho messo a letto mio figlio e poi sono tornata in studio per concludere il lavoro in sospenso», racconta Campari Bernacchi, specializzata in finanza strutturata, un settore tradizionalmente considerato “da uomini”.

«Le donne specializzate in finanza strutturata sono davvero poche, perché è un settore complesso. I tempi sono brucianti, che significa un'organizzazione ancora più serrata tra sfera privata e professionale».

Ma esistono, al contrario, settori

In house

UN RUOLO CHE SI STA FEMMINILIZZANDO

Ora è responsabile della funzione M&A nell'ambito della Direzione General Counsel di Edison spa. Prima di intraprendere la professione di avvocato d'azienda, **Laura Buzzi** ha lavorato per cinque anni nello studio legale del professor **Ariberto Mignoli**, docente della Bocconi scomparso nel 2003.

«Quella di entrare in azienda», spiega ora Buzzi, «non è stata la mia iniziale vocazione: ho semplicemente colto un'opportunità, come spesso capita. Conclusosi il rapporto con lo studio, mi è stato offerto un incarico in un'azienda che era cliente dello stesso studio, e che non era ancora Edison».

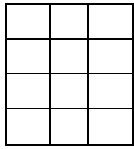
Secondo alcuni, l'attività di legale in house sarebbe una soluzione che si concilia più facilmente con le esigenze familiari, e dunque più adatta alle donne. «È difficile dirlo», commenta Buzzi. «Questo è sicuramente vero ai livelli iniziali della carriera: una giovane avvocatessa in azienda fruisce di un regime protettivo maggiore, ha una remunerazione generalmente più alta rispetto a una collega che lavora in studio e tutte le tutele in caso di maternità proprio nell'età in cui normalmente si sceglie di avere figli. Chiaramente questo cambia man mano

che si sale di livello, perché si assumono ritmi di lavoro più intensi e i rischi e le variabili della vita d'azienda, al pari di tutti i manager».

Un altro luogo comune è quello che vuole le aree legali delle aziende più accessibili alle donne di quanto non siano gli studi. In effetti, in Edison circa la metà dell'area legale è in rosa ma «questo perché», spiega ancora Buzzi, «il ruolo del legale d'azienda si sta “femminilizzando”, con le donne che tendono a individuarlo come percorso preferibile. Ai colloqui le giovani avvocatessine si mostrano spesso molto più motivate a entrare in azienda mentre gli uomini, al contrario, sono più convinti che la libera professione possa, sul lungo termine, risultare più remunerativa. Che poi da parte delle aziende le donne trovino una maggiore apertura in questo senso rispetto a quella degli studi, questo dipende molto dai contesti. Edison in questo senso è sicuramente di esempio». (l.z.) ■



Laura Buzzi



■ Primo piano

I numeri

“Quote rosa” nei primi 10 studi italiani per fatturato*

Studio	Soci donna	Percentuale soci donna	Professionisti donna	Percentuale di donne sul totale dei professionisti
Bonelli Erede	9	16%	117	40%
Chiomenti	7	12%	118	38%
Gianni Origoni	7	15%	99	37%
Pirola Agnoli	2	6%	131	26%
Freshfields	0	0	35	27%
Nctm	8	13%	81	35%
Clifford Chance	6	24%	70	27%
Allen & Overy	4	20%	80	44%
Cleary Gottlieb	2	10%	26	27%
Tonucci	1	4%	36	18%

*Gli studi selezionati sono i primi 10 della classifica per fatturato di TopLegal n° 5/2008

in cui le donne hanno vita più facile? Tra le specializzazioni “affini” alle attitudini femmininili figurano il diritto di famiglia e il diritto della proprietà intellettuale. Come raccontano **Stephanie Rotelli** e **Elisabetta Mina**, ex Freshfields e fondatrici di M&R Europe – Intellectual Property Legal Advisors, che spiegano che l’Ip è un settore che permette di valorizzare al massimo la creatività e l’intuito, tipici del professionista al femminile e di prestare un’assistenza legale di alto profilo qualitativo utilizzando schemi flessibili.

Da pochi mesi, inoltre, il duo in rosa è diventato un trio con l’arrivo di **Marina Lanfranconi**, ex Lovells. Un ingresso che ha inciso anche sul numero dei figli che ruotano intorno allo studio, arrivato a 6. «Negli altri Paesi europei esiste per i partner di grandi studi, donne ma non solo, un meccanismo che permette di proporzionare la propria quota di partecipazione ai profitti, a fronte di una maggiore flessibilità», osserva Lanfranconi, «oppure la possibilità di scegliere schemi di lavoro alternativi, pur conservando ruoli chiave nell’assi-

stenza ai clienti. Questo permette di valorizzare le donne che scelgono di dedicare risorse non solo al lavoro ma anche alla famiglia».

Nei numeri, le differenze tra soci e collaboratori sono marcate. Sempre considerando i primi 10 studi italiani, infatti, la percentuale di partner donna è solo del 7%. Un dato che sale al 37% se, invece, si considera la fascia delle collaboratrici o associate.

Ma, come sottolineano diverse professioniste, spesso sono le donne stesse a rinunciare alla carriera per lasciare maggiore spazio alla famiglia. Un errore e una perdita per l’intero studio secondo **Elena Carpani**, che tiene a sottolineare che «l’espressione stessa pari op-

portunità vuol dire garantire le differenze». Carpani, che dopo aver fondato a soli 27 anni uno studio con l’amico e collega di corso **Daniele Caneva**, ha proseguito l’attività in Mercanti Dorio, studio di cui è socio, è favorevole ad incentivare qualsiasi strumento che permetta di mettere a frutto le doti e capacità di ogni persona conciliandole con le necessità. Del resto gli strumenti non mancano: si va dal part time, al telelavoro fino alla possibilità di siglare accordi strutturati sulle esigenze individuali. O ancora, la possibilità di scegliere un altro settore di attività che permetta una permeabilità maggiore tra bottega e famiglia, per esempio il marketing o la comunicazione.

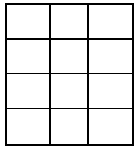
«Se l’obiettivo è la carriera a tutti i costi», aggiunge Carpani, «le donne rischiano di identificarsi negli ideali maschili e di cercare di farli loro, a svantaggio delle loro straordinarie potenzialità. Ci deve essere un cambiamento di mentalità e le donne possono dare un grande contributo per incoraggiare e favorire questo inevitabile processo. Uno sforzo maggiore dovrà essere compiuto in alcune regioni d’Italia, dove è raro che un imprenditore affidi una pratica a una donna avvocato». Nella direzione opposta, invece, si è sviluppata la carriera di **Simona Lavagnini** (vincitrice del TopLegal Award 2008 come professionista Ip) specializzata in diritto della



Quando si aspetta un figlio si rischia di essere inserite su un binario morto e di ricevere lavoro meno qualificante

Simona Lavagnini





■ Primo piano

proprietà intellettuale e mamma di due bimbi, che nel 2003, dopo aver lavorato in Trevisan & Cuonzo, ha fondato la boutique Lgv. «Le donne devono fare da sole, prendere l'iniziativa e non buttarsi giù se vivono un'esperienza negativa in una law firm che, per definizione è organizzata sui ritmi maschili», commenta spiegando la sua scelta. «Quando una donna è meno disponibile ai sacrifici, per esempio durante la maternità», aggiunge Lavagnini, «rischia di essere inserita su un binario morto e di ricevere lavoro meno interessante o qualificante da svolgere. L'errore è non cercare un compromesso». Un

cambiamento, tuttavia è in atto, anche se sono ancora poche le donne in posizioni di rilievo. «Si deve avere la fortuna di trovare un ambiente solidale a comprensivo e introiettare il concetto di flessibilità». In Lgv, per esempio, una delle collaboratrici è in attesa del terzo figlio e ha stabilito con lo studio una collaborazione part time. «Certo», ammette Lavagnini, «lavora meno e le sue priorità in questo momento sono altre. Ma una donna che riesce a conciliare la dimensione di mamma con quella di professionista non si è negata nulla nella vita e questo si ripercuote in modo positivo sui rapporti umani». ■

Bernardini De Pace

SIAMO PRIMA DONNE E MADRI POI AVVOCATI



Un gruppo di 30 professioniste, (tra cui si mimetizzano 3 uomini) solidali tra loro al punto di ritrovarsi dopo una giornata di lavoro tra Tribunali, udienze e colloqui con i clienti, insieme in ospedale per assistere al parto di una collega.

È in rosa lo studio di **Annamaria Bernardini De Pace**, una delle più note divorziste d'Italia che afferma che, nella professione come nella vita, la donna che fa da sola riesce a emergere e a mettere a frutto le proprie capacità.

«Non ho deciso a priori di prendere con me delle collaboratrici, ma ho trovato donne più brave degli uomini», spiega l'avvocato, che racconta che questa forte presenza femminile in studio crea un'atmosfera quasi familiare, con i bambini che vengono a pranzo e qualche neomamma che allatta perché «siamo donne e madri (l'avvocato ha due figlie, Francesca e Chiara, ndr) prima di tutto».

Una condizione che non interferisce con la professionalità degli avvocati che, in caso di problemi familiari o emergenze sanno di poter contare su una rete di colleghe. Intanto, la già risicata "quota azzurra" rischia di assottigliarsi ulteriormente. «Aumenta il numero delle ragazze che si presentano per un colloquio», conclude Bernardini De Pace. «Sbaglia però chi pensa che il diritto di famiglia sia una "cosa da donne"». ■

Fuori dal coro

MA FARE CARRIERA SI PUÒ



«Le donne, non solo hanno avuto pari opportunità, ma le hanno anche sfruttate», sottolinea **Maria Cristina Franchini**, socio fondatore dello studio De Ber-

ti Jacchia Franchini Forlani e avvocato dal 1970. In quasi 40 anni di attività, Franchini ha visto evolvere la professione e racconta che in questi anni, le donne hanno fatto molta strada nella professione legale e tante hanno raggiunto posizioni di rilievo non solo negli studi ma anche in altri settori, come la magistratura.

C'è una cosa, però, che non è cambiata. «Chi prende un impegno professionale deve essere all'altezza delle responsabilità», osserva Franchini, «e valutare attentamente anche le scelte personali. Tra i soci c'è un rapporto di parità, su tutti i livelli. Però si deve accettare che nella vita delle donne, ci siano periodi di rendimento inferiore, per esempio durante la maternità».

«Negli ultimi anni, nelle law firm la professione è sempre più femminile», aggiunge **Carola Antonini**, socio di Chiòmenti e sulla breccia dall'età di 22 anni. «Sempre più giovani si propongono per lavorare con noi. La professione è nelle mani di questa nuova generazione, in cui le discriminazioni sessuali non trovano spazio». ■