"Effetto D":
il genio femminile
al lavoro e in società

LUCIANA D’AMBROSIO MARRI E MARCELLA MALLEN HANNO VOLUTO CONDIVIDERE LA LORO ESPERIENZA NEL LIBRO “EFFETTO D. SE LA LEADERSHIP È AL FEMMINILE: STORIE SPECIALI DI DONNE NORMALI”

di Luca Marcolivio, da L’Ottimista


Luciana d’Ambrosio Marri, sociologa del lavoro, libera professionista e consulente di gestione risorse umane e formatrice per numerose aziende, è anche docente in master presso l’Università Roma Tre e l’Ateneo Pontificio Regina Apostolorum. Marcella Mallen ha sviluppato il suo percorso professionale all’interno di diverse aziende e ha individuato un ruolo che supera le idee tradizionali di leadership femminile, creando una figura di guida che promuova la crescita dell’organizzazione.

PIÙ ORGANIZZATE, MENO CONFLITTUALI E CORRUPTIBILI. Tra le qualità tipicamente femminili individuate dalle due autrici, "la capacità di essere rapide e concrete nel decidere, una mentalità imprenditrice all’organizzazione, la tenacia realizzativa, l’attenzione alla qualità delle relazioni personali e all’ascolto, la capacità di gestire i conflitti attraverso la mediazione, la capacità di gestire le emozioni e di tradurle in risorse anziché in limite, la propensione a condividere e collaborare, l’avere sempre presente l’ottica del servizio, l’adottare comportamenti ispirati a etica e responsabilità sociale". La presenza femminile ai vertici delle aziende in qualunque contesto lavorativo apporta benefici a tutti i livelli e, in particolare per quanto riguarda le pubbliche istituzioni: "nei Paesi dove tale rappresentanza è molto limitata".

Le autrici di "Effetto D" ritengono che la donna non debba rimanere schiava dei suoi cliché, ma nemmeno appiattirsi su prassi e modelli comportamentali maschili. Sarà in grado di tirare fuori il meglio di se stessa soprattutto quando valorizzerà le sue doti specifiche: l’attenzione ai particolari, all’utilità sociale di un servizio, alla comprensione del punto di vista dell’altro, alla mediazione dei conflitti.

Quali sono allora le disfunzionalità che rendono l’impresa italiana decisamente meno women friendly rispetto alla media europea ed occidentale? Secondo d’Ambrosio Marri e Mallen, vi sono innanzitutto ostacoli di natura sociale, dovuti alla mancanza di adeguato apporto fiscale e sociali e servizi di supporto in grado di favorire la conciliazione tra vita e lavoro. Gli ostacoli da superare sono anche di ordine organizzativo, ad esempio la fusione di aziende in aree impossibili o la scarsa flessibilità logistica. C’è, tuttavia, anche un elemento di ordine psicologico di cui si dibatte poco, ma tutt’altro che da sottovalutare: la "scarsa autoestima", unita all’"esagerato perfezionismo" comune a molte donne.

MANAGER E MAMME. Va quindi superato il luogo comune, secondo il quale la donna in carriera debba necessariamente rinunciare alla giovinezza. D’Ambrosio Marri e Mallen sottolineano infatti che, proprio nei Paesi dove la presenza femminile ai vertici delle organizzazioni è più elevata, è anche più elevato il tasso di natalità. Il binomio lavoro-famiglia, quindi, non solo è assolutamente possibile ma comporta effetti positivi per le donne, la famiglia, l’economia e la società tutta. Concordi sulla necessità di un rilancio demografico per superare le crisi economiche, le due autrici ritengono tuttavia che ciò sia possibile soltanto se non si penalizzano le donne nel loro percorso lavorativo e si aiutano nella piena valorizzazione dei loro talenti. Sono dunque necessari "maggiore investimenti in servizi e in welfare per un equilibrato sostenimento tra vita e lavoro".

Quanto alle recenti riforme del lavoro e della previdenza sociale portate avanti dal governo Monti, le due manager apprezzano in modo particolare l’adozione del concetto di paternità, mentre "elimina una disparità tra i generi che tendeva in un certo senso a compensare altre iniquità". In campo lavorativo, dall’altro potrebbe determinare delle incognite, per la possibile compresenza di mamme e nonne lavoratrici.
The 'F Effect' - Female Genius at Work and in Society

Luciana d'Ambrosio Marri and Marcella Mallen wanted to share their experience in the book 'Effetto D. Se la leadership è al femminile: storie speciali di donne normali' (The F Effect. If women lead - special stories of normal women - Franco Angeli, 2011), prepared by Luciana d'Ambrosio Marri and Marcella Mallen, two women managers who wanted to share their professional experience, also focusing greatly on the human aspect and integral training.

Luciana d'Ambrosio Marri, employment sociologist, freelance and Human Resources management consultant and trainer for many companies, is also a lecturer on Master's courses at Università Roma Tre and the Ateneo Pontificio Regina Apostolorum.

Marcella Mallen developed her professional career in the personnel managements of leading companies is now leads Menegaltia Roma, an association grouping the high level of professionalism of the private tertiary sector, and is president of the Centro di formazione management del terziario (Tertiary Management Training Centre). 'Effetto D' tells the stories of women who have reached roles of great responsibility in traditionally male areas and have been able to give added value to the company and society in these roles.

MORE ORGANISED, LESS CONFLICTUAL AND CORRUPTIBLE. The typically female qualities identified by the two authors include, "the ability to be fast and concrete in deciding, a mentality geared to organisation, tenacity in fulfilment, attention to the quality of personal relationships and listening, the ability to manage conflict through mediation, that of managing feelings and translating them into resources rather than limits, the tendency to share and co-operate, always having the view of the service in mind, and the adoption of behaviour inspired by ethics and social responsibility."

Women in the top management of companies and any other working context brings benefits to all levels and, particularly for public institutions, "in countries where there are lots of women in Parliament, the level of corruption of the state is lower than that in countries where the number is very limited."

The authors of 'Effetto D' believe that a woman must neither be a slave to her clichés nor flattery accept male behavioural practices and models. She'll be able to bring out her best especially when she enhances her specific gifts - attention to details, the social utility of a service, understanding of the other's point of view and mediation of conflicts.

So what are the malfunctions that make the Italian company much less woman-friendly than the average European and western company? According to d'Ambrosio Marri and Mallen, there are mainly obstacles of a social nature, due to the lack of "adequate fiscal and social policies and support services able to promote the conciliation of life and work." The obstacles to overcome are also organizational, for example setting meetings at times that are impossible or the lack of logistic flexibility.

Nevertheless, there's also a psychological element which is not often discussed but should not be undervalued - the "scarcely self-esteem" and the "exaggerated perfectionism" common to many women.

MANAGERS AND MOTHERS. So the commonplace that career women must necessarily give up dreams of maternity must be overcome. D'Ambrosio Marri and Mallen stressed that in countries where there are most female senior managers in organisations, the birth rate is also highest. So the work-family pair is not only completely possible but has positive effects for women, the family, the economy and society.

They agree on the need for a demographic upturn to overcome the economic crisis, but the authors believe that this is only possible if women are not penalised on their career path and are helped in the complete enhancement of their talents. So "greater investment in services and welfare are required for a sustainable balance between life and work."

As far as the recent employment and social security reforms taken forward by the Monti government are concerned, the two managers particularly like the adoption of maternity leave ("however, it should be compulsory," they specified), while the rise in the age of retirement on one hand "eliminates an inequality between the sexes that tended, in a certain sense, to compensate other inequalities" in the employment field, on the other it may cause unknown factors because of the possible joint presence of working mothers and grandparents.