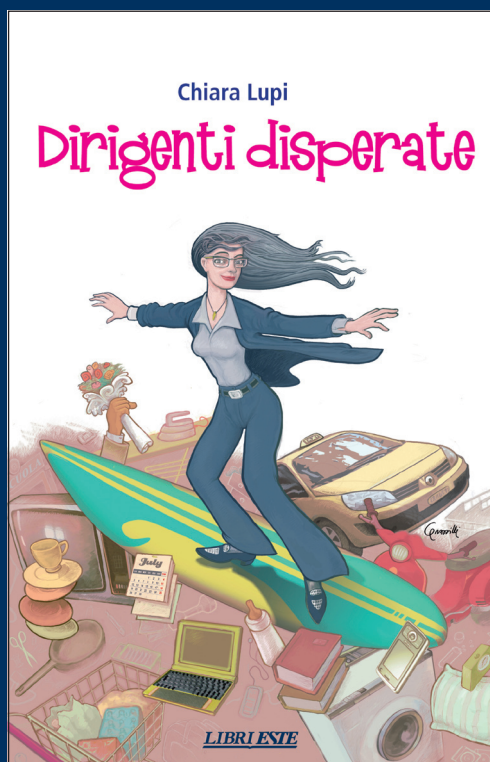


Chiara Lupi

Dirigenti disperate



LIBRI ESTE

LIBRI ESTE

© 2009 Edizioni E.S.T.E. S.r.l

Via A. Vassallo, 31 – 20125 Milano

www.este.it – info@este.it

Prima edizione: giugno 2009

Copertina di Roberto Grassilli

Realizzazione editoriale: Laura Rinaldi

ISBN 978-88-90424-0-8

Senza regolare autorizzazione è vietata la riproduzione, anche parziale o a uso interno didattico, con qualsiasi mezzo effettuata, compresa la fotocopia.

*A mia mamma.
Che mentre le mamme delle mie amiche erano a casa a sistemare
gli armadi, lei era in giro per il mondo a far carriera.*

Chiara Lupi

Dirigenti disperate

Prefazione a cura di Francesco Varanini

LIBRI ESTE

INDICE

9 Prefazione: *a cura di Francesco Varanini*

15 Introduzione

LA SINDROME DI BREE

18 Scrivere... al volo

23 Donna manager. Se anche mamma, meglio

26 Perfezionismo. Un male da combattere?

29 Vacanze? Magari dopo...

32 Italia, paese di mammoni. Ma le mamme, in Italia, sono amate davvero?

35 L'ebbrezza della pausa pranzo

38 Social network e punto croce

41 Attenti al gatto

44 Always on

47 Il sesso della crisi

50 Chanel, Obama e l'economia reale

53 Cambiare sguardo

56 Modelli (femminili) anticrisi

59 Il mare in tempesta

61 Valore D. Donne ai vertici

LE INTERVISTE

La ricerca della conciliazione

68 Business del petrolio: il vantaggio di essere donna

77 Management femminile: un genere a sé?

- 86 La passione per le persone
- 92 Liberarsi dagli schemi mentali del passato

Donne al bivio

- 96 Pari merito. Meglio delle pari opportunità
- 104 Responsabilizzazione e volontà. I motori del cambiamento
- 112 La volontà di mettersi in gioco

Scelte coraggiose

- 120 Innovare e rischiare. Con coraggio
- 127 Organizzarsi, liberarsi dai sensi di colpa e imparare a dire 'no'
- 135 Guardarsi dentro. Con onestà

Donne imprenditrici

- 143 L'azienda 'al femminile'
- 151 Cambiare le regole
- 159 Valorizzare la diversità per raggiungere obiettivi comuni
- 163 Il valore della conoscenza condivisa

Il valore della diversità

- 168 Superare i luoghi comuni
- 172 Promuovere il potenziale femminile. Attraverso le tecnologie
- 177 È un problema di cultura
- 182 Aprire alla diversità. Per portare idee nuove in azienda

PREFAZIONE

a cura di Francesco Varanini

Con un minimo di prospettiva storica, possiamo osservare come le cose sono cambiate. Non sono poi tanto lontani i tempi in cui il mondo del lavoro –il mondo che sta fuori di casa– era esclusivamente maschile. Ma allo stesso tempo, guardando al presente e al domani, è evidente un fatto: le organizzazioni funzionano in base a modelli maschili, in base a regole stabilite da un solo sesso. Questa situazione è, evidentemente, fonte di problemi. Penalizza le persone che lavorano e penalizza le organizzazioni: il non tener conto appieno di un punto di vista è rinuncia a una ricchezza, è perdita secca per tutti.

Consapevolmente parlo di sesso, così come un tempo si intendeva quando nel mondo della scuola si parlava di classi miste, classi che accolgono, con parità di diritti e di doveri, studenti di ambo i sessi. Parlo di sesso e non di genere. Non mi avventuro in ragionamenti sottili, che pure credo utili, e anzi necessari, lungo il cammino che potrà portarci, con vantaggio di tutti e tutte, verso organizzazioni non condizionate da un solo genere, in grado quindi di garantire a ognuno, ben oltre le ‘pari opportunità’, spazi per ‘lavorare bene’.

Di ragionamenti sottili c’è bisogno, purché a fare questi ragionamenti siano donne che sanno di cosa parlano. Abbiamo letto troppe pagine di ‘esperti’, di guru del management e di sociologi delle organizzazioni e di psicologi del lavoro. Intendo innanzitutto esperti maschi, naturalmente. Ma anche pagine di donne che prima di essere tali si qualificano come esperte: appartenenti alla casta dei professori e dei consulenti.

Sono pagine dove l’acribia (‘scrupolosa osservanza delle norme proprie di una disciplina’) è un sottile velo che nasconde l’arroganza: ‘solo noi conosciamo le parole giuste per parlare di queste cose’, ‘solo noi possiamo parlare di questo’.

Si arriva così a libri scritti da maschi che considerano del tutto irrilevante la differenza tra sessi e culture. O peggio, libri che, nel loro argomentare, finiscono per rendere invisibile la differenza. E si arriva anche a libri dove donne che non hanno mai lavorato un giorno in azienda, che non hanno sperimentato cosa vuol dire ‘fare il capo’, ritengono di fornire a donne che hanno lavorato in azienda per una vita consigli e teorie sulla leadership al femminile.

Sono consapevole del fatto che si può studiare un argomento anche senza averne avuto esperienza pratica. Ma c’è una soglia oltre la quale l’atteggiamento è pericoloso. Bisogna diffidare di tutti coloro che si pongono con l’atteggiamento dei benefattori, pretendendo di sapere per conto degli altri cosa è meglio per loro.

Non a caso sono, tutti questi, libri autoreferenziali. Zeppi di citazioni deferenti di una qualche autorità, spesso appesantiti da fonti bibliografiche tra parentesi in ogni frase. Questa sovrabbondante bibliografia è lungi dall’essere un servizio. Non indica piste di lettura, ma anzi tende a far sentire ignorante chi legge. Il meccanismo funziona così: una persona che scrive di un argomento che non conosce per esperienza diretta si fonda su ciò che c’è scritto in un libro. Quel libro, a sua volta si fonda su altri libri. Chi scrive questi libri ha magari ascoltato qualche testimone. Ma sempre in queste pagine la voce, calda e viva della persona che lavorando soffre condizioni ingiuste, e –per fortuna, non di rado– prova piacere per quello che fa, resta sullo sfondo. Arriva a noi solo attraverso pesanti filtri metodologici, attraverso chiavi di lettura ideologiche, attraverso la mediazione di pretesi esperti che spesso, quella voce, non l’hanno ascoltata. Il sapere di questi esperti finisce per costituire un limite: giustifica la carenza di rispetto per l’altro; occulta l’incapacità di capire.

Non per nulla oggi nelle ricerche sociologiche e negli studi organizzativi appare centrale il tema della narrazione. *Narrating the organization, storytelling* e simili approcci oggi così di moda, credo che ci parlino proprio di questo: del bisogno di un ritorno alla fonte, alla voce narrante di chi racconta la propria storia. Sentiamo un acuto bisogno di ‘pura esperienza’ narrata senza fronzoli. Eppure, il profondo bisogno di ascoltare storie di chi ha già vissuto la situazione, di chi ha già pro-

vato patimenti e gioie, ci è negato proprio da questi esperti: la narrazione, raffreddata dalla loro mediazione, perde ogni calore; si perde il valore dell'esperienza, della vita. Insomma, questi libri più che dire, occultano.

Servono libri diversi. Servono libri dove la narrazione non sia velata dall'arroganza del narratore.

Libri utili a fondare una riflessione sul lavoro come tempo di vita. Il confine tra 'tempo di lavoro' e 'tempo libero' è fallace. Il 'tempo di lavoro' può e deve essere anche 'tempo libero', tempo aperto alla realizzazione di se stessi; e del resto, anche nel 'tempo libero' da un costrittivo e predefinito orario di lavoro si svolgono attività, magari non remunerate, alle quali non può essere negata la dignità di 'lavoro'.

Servono libri che sappiano parlarci di come potrebbe manifestarsi, e anzi, di come si sta manifestando, un 'nuovo modo di lavorare insieme', in un luogo e in un tempo non definiti da confini dati a priori, in un luogo dove le differenze sono riconosciute come ricchezza.

Ora, arrivo al punto. Sul tema del lavoro al femminile, del genere, della differenza, credo ci sia moltissimo da dire.

Ma, appunto, serve qualcosa di diverso. Servono libri orientati alla riflessione e anche alla teoria, ma scritti da donne che sanno bene di cosa parlano, che hanno conosciuto dal vivo la vita organizzativa, che hanno vissuto carnalmente e quotidianamente le sofferenze e le gioie del lavoro in azienda.

Servono libri che sappiano parlare a chi copre ruoli istituzionali ed è chiamato a costruire un contesto che favorisca l'emergere di trend. Servono politiche che rendano possibile una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e soprattutto una maggiore presenza femminile in posizioni di responsabilità.

Servono libri rivolti a chi occupa i vertici in azienda, ai manager in generale, e direi innanzitutto a chi in azienda si occupa di persone, Direttori del Personale, o come oggi malamente si dice, Direttori Risorse Umane.

Servono libri capaci di parlare alle donne, libri che le aiutino a non sentirsi sole, libri utili a creare relazioni di aiuto, libri fonte di motivazione e di stimolo, che permettano il confronto e lo scambio.

Servono libri capaci di parlare anche ai maschi: è molto utile per noi riscoprire, osservato da uno sguardo diverso, il mondo nel quale, come maschi, ci muoviamo come in un territorio proprio.

Con le sue *Dirigenti disperate* Chiara Lupi si muove in questa direzione. Nessuna arcana teoria, ma riflessioni acute, ironia e autoironia, molte voci, domande semplici, risposte chiare.

La cifra che riassume il valore del libro, la ragione della sua pratica utilità, credo stiano in questo: Chiara Lupi non ha tempo da perdere. Svolge, veloce e accurata, il proprio lavoro. Ma non spreca tempo in fronzoli e orpelli, in eccessive rifiniture. Non ha tempo da perdere. Deve correre a casa ad occuparsi dei suoi figli. Il tempo di 'lavoro' non è che uno dei contemporanei, compresenti tempi che compongono la sua vita.

Così lavora Chiara Lupi, e così, restando se stessa, scrive.

A questo modo di scrivere asciutto e pratico, contribuisce la professionalità della giornalista. Ma dobbiamo ricordare come spesso la scrittura giornalistica sia schiava delle frasi fatte, dei gusti contemporanei, dei miti del momento. Qui invece niente citazioni, nessun ammiccamento alle mode e ai gerghi, nessun tentativo di accattivarsi la simpatia di lettrici o lettori illustri. Solo narrazioni e cronaca quotidiana su cui riflettere.

Il fatto è che qui Chiara Lupi non parla di uno dei temi di cui –a causa delle svolte spesso inattese della vita– si occupa in quanto direttrice di una rivista specializzata: qualità del software, effetti della legge Sarbanes-Oxley, approcci 'giapponesi' allo snellimento organizzativo, o cose del genere. Qui Chiara Lupi, raccontando in prima persona, o intervistando altre donne, si occupa di se stessa. Si mette in gioco: e leggendo, si coglie come, nel farlo, si sente a proprio agio. La chiave autobiografica dà senso al discorso. Così il testo è utile per chi lo scrive, non come esibizione, ma come autoanalisi. E siccome il testo è stato utile per chi lo scrive, risulta utile anche per chi legge.

Non c'è bisogno di sprecare parole, non c'è bisogno di girarci tanto intorno. La velocità è un pregio: se si scrive al volo, si evita di accartocciarsi. Il perfezionismo, forse, è un male da combattere. “*Perfezionismo,*

poca autostima, perenne senso di inadeguatezza. Giusto un paio di note caratterizzanti dell'universo femminile".

"Pensare di non farcela è una costante tutta femminile": non è un'affermazione, è una riflessione condivisa con un'altra donna, nel corso di un'intervista. Di fronte a questi dubbi, non ci sono risposte. Niente può rassicurare, se non, forse, la consapevolezza di un percorso condiviso. Condiviso da donne, e anche da uomini orientati a pensare più a un 'percorso di vita' che a una 'carriera' in senso stretto.

Si può andare avanti senza troppe elucubrazioni. Lontani sia da un'eccessiva considerazione di se stessi, sia da una sottovalutazione di chi si è, e di quello che stiamo facendo. Solo chiedendosi reciprocamente, come fa Chiara Lupi interrompendo il flusso dell'intervista quando il discorso diventa troppo professionale, troppo astratto: *"E nella tua vita, cosa è successo?"*, *"Cos'è cambiato nel tuo disegno?"*.

INTRODUZIONE

Ho iniziato per gioco a scrivere di donne, management al femminile, conciliazione. In realtà lo devo a Francesco Varanini, direttore della testata *Persone&Conoscenze*, che mi ha spronato a inaugurare una rubrica che affrontasse temi molto dibattuti, ma da una prospettiva originale.

Argomenti seri che, dal mio punto di vista, aveva senso affrontare prendendosi un po' in giro. Perché è anche questo uno dei problemi/limiti di noi donne. Ci prendiamo tremendamente sul serio, ricerchiamo disperatamente la perfezione con il rischio di vivere male sia la dimensione professionale, sia quella privata.

Da qui la scelta del titolo della mia rubrica, *Dirigenti disperate*, che fa il verso alla nota serie televisiva *Desperate Housewives* e dà anche il titolo al libro. La rubrica, giusto per far cogliere immediatamente il tema, ha un sottotitolo: *La sindrome di Bree*.

La sindrome della perfezionista Bree van de Kamp, che nella serie recita la parte della quarantenne dalla capigliatura fulva con immancabile tailleur e giro di perle. Quella, per intenderci, che prima di usare le manette che le ha portato a casa il marito vaneggiando notti di sesso estremo, le mette in lavastoviglie (le manette). Quella il cui marito, esasperato, che si sarebbe sicuramente accontentato a quel punto anche di sesso normale, va a vivere in un motel. Quella che non vuole perdere il marito e lo raggiunge nel

motel con un reggicalze, e poco più, sotto il visone. Ma poi lo perde lo stesso.

Bene. È da questa ricerca estrema della perfezione che sono partita nello scrivere le rubriche per indagare, con ironia, come questo atteggiamento si rifletta, negativamente, nella nostra sfera personale e lavorativa. Il meglio è nemico del bene, si dice. In alcuni casi è proprio così. Perché le donne, anche certamente condizionate da modelli che fino a non molto tempo fa hanno imposto come unico ruolo possibile quello di ‘vestale del focolare domestico’, faticano ancora a decidere di mettersi in gioco. Perché hanno paura. Paura di non fare tutto al meglio. Paura di non riuscire a conciliare. Ma se il meglio fosse veramente nemico del bene? E se non fossimo solo noi, per esempio, le uniche responsabili del buon andamento del *ménage* familiare? E se imparassimo a delegare di più, a fidarci, a prenderci un po’ meno sul serio? A non pensare che l’armonia della nostra famiglia dipenda ancora in larga misura dall’ordine dei nostri armadi? Se imparassimo a farci aiutare? Siamo brave a fare network. E se mettessimo queste doti a frutto della nostra organizzazione familiare? Perché siamo obbligate a scegliere?

Non ho la risposta a così tante domande e quindi ho indagato. Per questo nella seconda parte del libro trovate alcune interviste a donne manager. Donne che hanno cercato un percorso di conciliazione, donne che hanno avuto la forza di compiere scelte coraggiose e possono dire di avercela fatta. Donne, anche, che stanno cercando di ribaltare i modelli e hanno creato aziende ‘al femminile’. Donne che lanciano, comunque, messaggi positivi. E che danno a tutte noi una grande lezione. Perché vivere il doppio ruolo di mamma e manager si può. Ma bisogna volerlo. Con grande determinazione. E coraggio.

LA SINDROME DI BREE

Scrivere... al volo

Ore 8,35: rispondo alla prima mail del mattino

BUONGIORNO,

*HO RICEVUTO IL MATERIALE. LE MANDERÒ UNA BOZZA PRIMA
POSSIBILE.*

FORSE GLÀ DOMANI.

LA CONTATTERÒ SE AVRÒ BISOGNO DI ALTRE INFO.

GRAZIE

CHLARA

La storia

Ore 6,30. Interno giorno. Suona la sveglia. Mi trascino verso la cucina e accendo la macchina del caffè americano. Un elettrodomestico che fa rabbrivire chiunque non sia vissuto a lungo fuori dall'Italia. Esattamente come me, traviata da una lunga permanenza in Germania. Il tedesco l'ho imparato bene. E il caffè espresso non riesco più a berlo. Non so se ne sia valsa la pena, ma tant'è. Procediamo con ordine. Mentre quella deliziosa brodaglia scende nella brocca di vetro, mi lavo i denti, infilo vestaglia e occhiali e pregusto dieci minuti sul divano, sorvegliando la tisana (non oso chiamarlo caffè per non offendere la sensibilità dei napoletani) davanti alle notizie del mattino. Ora che ci penso, il momento più tranquillo della giornata.

Sono già le 7,10. Con una leggera pressione sul telecomando comincia il lavoro. Quello vero.

Con passo deciso vado verso la camera dei miei bambini. Due creature adorabili. Non riesco a immaginare la mia vita senza di loro. Anche se quando dormono la casa è immersa in un'atmo-

sfera irreali. E per precipitare nella realtà basta poco: “*Bambini –sussurro– è ora di alzarsi*”. E alzo la tapparella come se un po’ di luce che proviene dalla strada possa in qualche modo scuoterli dal letargo. “*Bambini –e a quel punto il tono della voce comincia a tradire i primi segni di nervosismo– sbrigatevi, altrimenti faremo tardi!*”.

Non si è mai visto alcun bambino sano di mente preoccupato per l’orario d’inizio delle lezioni. Eppure, tutte le mattine, mi ostino con quella stupida intimidazione: “*Faremo tardi!*” che, ovviamente, lascia i bambini nella più totale indifferenza. A quel punto, però, il leggero nervosismo ha lasciato il posto alla furia. Sono ormai le 7,20 e nessuno si è ancora presentato in cucina per la colazione. Si passa alle maniere forti. Il primo viene sollevato di peso e portato in bagno in un turbine di lamenti mentre il secondo, rintanato nella parte sopra del letto a castello, con la voce impastata sussurra: “*Cinque minuti!!*”. A quel punto salgo sulla scala, scaravento giù il piumino, lo trascino per i piedi, e il malcapitato capisce che non ha più speranza. La colazione è pronta. Già. La colazione. Che deve essere nutriente, calorica eccetera. E allora vai di cereali. Peccato che nelle scatole di cereali ci siano sempre le sorprese. Una per scatola, però. E se uno ha due figli, cosa fa? Apre due scatole di cereali? Certo che no. Allora si scatena la rissa. I bambini litigano e la mamma urla ancora di più. Altro che far west metropolitano! Per ristabilire l’ordine ci vuole un acuto che mi lascia totalmente afona fino alle 9. Ma le 9 sono lontane. Sono le 7,40, i bambini non hanno finito la colazione e io sono ancora in pigiama. È ora di passare all’azione.

Da piccola ero abbagliata da Wonder Woman, che girava su se stessa e si trasformava, da donna a supereroina. Ecco, devo averla studiata talmente bene, che nel giro di due minuti sono pronta.

Se a quel punto almeno uno dei due ha finito la colazione, sono salva. Posso spedirlo a lavarsi i denti –solo quelli, per carità, l’idiosincrasia per l’acqua è conclamata, e poi le ‘sclere’

per la doccia si fanno alla sera, ne riparleremo fra 12 ore— e poi a vestirsi. Segue a ruota il secondo, che si lava e si veste. A quel punto sono pronti. Per cominciare a giocare, però! Li lascio fare, mentre do una parvenza umana al mio aspetto. Poi parte la dichiarazione conclusiva: “*Bambini, scarpe e cappotto!*”. E dalla loro camera risuona un’eco, che più che un urlo sembra il lamento di chi viene sottoposto alle più atroci torture. “*Ma mamma... non abbiamo ancora giocato...*”.

A quel punto lancio l’intimidazione finale. Una minacciona che dovrebbe sembrare terribile, ma ormai sono le 8,10, ho già rifatto i letti, sistemato la cucina, preparato le scarpe davanti alla porta e anche il tono della voce comincia a risentire della stanchezza. E allora la voce si fa implorante. “*Ragazzi, per favore, stiamo quasi per essere in ritardo. Vi prego...*”. Ma non funziona. E volano le scarpe sul pianerottolo insieme agli zaini, ai cappotti e alle chiavi di casa.

Ore 8,30. Sono in ufficio. Accendo il computer. Mi siedo finalmente alla mia scrivania. Che in quel momento mi sembra un’oasi di pace. Sono la prima ad arrivare in ufficio e mi godo qualche minuto di silenzio.

Ho già al mio attivo due ore di lavoro. Gli strilli mi hanno un po’ stordita, ma devo lasciare quella frenesia dietro di me. Perché faccio un lavoro creativo. Devo avere la mente sempre pronta per creare qualcosa di nuovo. Sì, perché io, di mestiere, scrivo. E non posso permettermi di farlo solo quando mi viene l’ispirazione. Devo produrre cartelle su cartelle. E quel che fa la differenza è proprio la creatività. Il segreto è trasformare argomenti che hanno poco *appeal* in pezzi accattivanti, che si fanno leggere. E il dramma è proprio questo. Abbandonare questo stile ansioso, questo periodare frenetico che ben si riconosce nelle prime mail del mattino fatte di periodi brevi, quasi spezzati per lasciarsi andare a un incedere più dolce, più leggibile, meno isterico. Che rifletta meno l’ansia a cui molte di noi sono —felicemente o meno— sottoposte.

L'analisi

C'è un libro su questo tema che, più di altri, mi ha colpita. Il *Diario di una mamma giornalista* di Barbara Palombelli, “*dedicato alle mamme giornaliste e a tutte coloro che si guadagnano da vivere in autonomia... Dedicato a noi, che siamo sempre imperfette e sempre affannate, a noi che arriviamo tardi alle recite scolastiche dei figli e guardiamo l'orologio quando aspettiamo di parlare con i loro professori... A noi che abbiamo cresciuto i nostri ragazzi urlando al telefono dall'ufficio, a noi che abbiamo speso stipendi in baby sitter e in regali per i nostri pupi viziosi, a noi che non abbiamo nulla di cui pentirci e moltissimo di cui andare fiera*”¹. Il diario di una professionista, un'acrobata del quotidiano' come ce ne sono moltissime, divisa tra lavoro e famiglia, tra figli e carriera. Sul dilemma di come conciliare lavoro e carriera si riempiono tuttora pagine di giornali. Ma il tema non è questo. Ci stiamo domandando se il nostro quotidiano, il nostro essere donne, influenzi il modo di scrivere. Ebbene sì. Lo stile femminile è riconoscibile. A partire dalle mail del mattino.

Si è occupato di analizzare le parole che le donne usano nel mondo del lavoro il Circolo della Rosa di Milano che, nel 2004, ha organizzato una serie di incontri tra donne inserite nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di realizzare un piccolo vocabolario dell'esperienza lavorativa femminile. Ne è nato un volume che ha raccolto riflessioni, idee e testimonianze e non pochi interrogativi.

Quanto allo stile, “*da parte delle croniste c'è più delicatezza nell'intromettersi nelle vicende private e dolorose delle persone, atteggiamento che è stato tendenzialmente imitato e assunto anche dai giornalisti uomini*”².

Le donne hanno una naturale propensione alla mediazione, alla comprensione. Un atteggiamento che le porta a mettere in discussione tutto, a cominciare da se stesse. “*Vediamo la differenza tra donne e uomini nella valutazione di sé. Le donne tendono a dare una*

¹ Palombelli Barbara, *Diario di una mamma giornalista*, Rizzoli, 2001, pag. 11.

² *Quaderni di via Dogana. Parole che le donne usano per quello che fanno e vivono nel mondo del lavoro oggi*, Libreria delle donne, marzo 2005, pag. 32.

sottovalutazione di tutto il lavoro e della ricchezza che si portano dentro. Invece tra i giovani uomini c'è onnipotenza: sono bravo, forte, ce la farò in ogni caso"³. Le donne, e le mamme ancora di più, questo senso di onnipotenza faticano a costruirselo, perché il loro quotidiano è messo in discussione ogni giorno. Perché la presenza in ufficio è subordinata allo stato di salute dei bambini, o della baby sitter. Per questo una donna, una mamma, è un po' meno sicura di farcela. E lo stile caratterizzato da periodi brevi, con una struttura della frase elementare –soggetto, verbo, complemento, punto– non si può certo ricondurre a una passione per il periodare cara a Tacito. È il riflesso di uno stile di vita che obbliga alla fretta, che costringe noi mamme a lavorare controllando le lancette dell'orologio. Perché quando scatta l'ora X, 'dobbiamo' spegnere il computer per forza.

È inevitabile, dunque, che questa pressione sui tempi di lavoro che si possono dilatare con poca elasticità abbia un riflesso sul nostro modo di scrivere quotidiano, alle nostre scrivanie. Che nulla ha a che vedere con lo 'stile di scrittura femminile'. Pensiamo a Jane Austen, Simone de Beauvoir, Marguerite Yourcenar, maestre incontrastate nella capacità di scandagliare l'animo umano. Ma qui non stiamo parlando di scrittrici. Stiamo cercando di analizzare lo stile di chi fa il lavoro del giornalista, non dello scrittore. Di chi deve rispettare una scadenza per la consegna di un pezzo. Non di chi scrive per 'diletto'. Perché allora la musica, e lo stile, cambiano.

Ma siamo sicuri che questo stile che possiamo definire 'frenetico', questo susseguirsi di periodi brevi che sembrano inseguirsi con veemenza siano veramente riconducibili a uno stile femminile? O più semplicemente chi ha fretta, donna o uomo che sia, adotta questo stile? Certo, noi donne-giornaliste-mamme, in bilico tra le consegne dei pezzi e la campanella della scuola, di fretta ne abbiamo di più. E forse, leggendo, si capisce.

³ *Idem*, pag. 68.

Se sei interessato a proseguire la lettura
di questo romanzo
puoi prenotarlo presso la casa editrice **ESTE**,
telefonando al numero: 02.91434440

Puoi anche consultare il sito: **www.este.it**
per consultare e avere informazioni
su tutte le pubblicazioni

Perché le donne non siedono ai posti di comando?
È possibile, oggi, impostare un modello di azienda
più vicino alle esigenze delle donne?
Che importanza danno le nostre aziende ai ruoli femminili?
Quale il ruolo della Direzione Risorse Umane
per agevolare la carriera delle donne in azienda?
Che valore danno le organizzazioni alla diversità?
Che strumenti mettono a disposizione le imprese
per favorire la conciliazione?
Le donne, ora, si laureano prima e meglio degli uomini.
Quali impatti avrà questo trend
all'interno delle organizzazioni?
Come si costruisce un percorso di successo?
Quale il ruolo della formazione?
Per rispondere alle tante domande che il tema suggerisce,
il libro dà voce a manager e imprenditrici
che testimoniano il loro impegno quotidiano
nella realizzazione di sé e del percorso professionale
che hanno scelto.
Senza escludere la maternità.

Chiara Lupi ha 42 anni e due figli, Andrea di 14 e Giovanni di 11 anni. È Direttore Editoriale della casa editrice ESTE, Direttore Responsabile di Sistemi&Impresa e si occupa del coordinamento di Persone&Conoscenze. La casa editrice ESTE è dal 1955 il principale punto di riferimento italiano per pubblicazioni di management, organizzazione aziendale, nuove tecnologie e risorse umane.