



Introduzione al 30% Club Italia

Uomini e donne insieme per una leadership bilanciata

Ottobre 2015

- E' il capitolo italiano di una campagna globale, senza fini di lucro, condotta da persone in posizioni apicali che si mobilitano, utilizzando il proprio potere di influenzamento personale, per promuovere una più alta partecipazione femminile nella leadership di organizzazioni private e pubbliche
- Il 30% Club in Italia si propone di accelerare significativamente la partecipazione delle donne nella leadership delle organizzazioni portandola ad almeno il 30% entro il 2020
- I membri del 30% Club sono amministratori delegati, presidenti, rettori, opinion leader impegnati nel promuovere una più alta partecipazione delle donne nella leadership con azioni volontarie fondate sulle migliori pratiche a supporto della leadership pipeline
- Per assicurare l'allineamento rispetto alla visione e per poterla comunicare chiaramente verso l'esterno, ai membri è chiesto di sottoscrivere il Manifesto del 30% Club
- Il Club, che è apolitico e indipendente, non vende prodotti né servizi, non chiede quote associative e si sostiene grazie al contributo professionale pro-bono dei suoi membri, del suo Steering Committee e di tutti coloro che lo supportano.

I membri del 30% Club ritengono che :

- le donne, da anni la maggioranza dei laureati, possiedano talenti facilmente e rapidamente fruibili ma, per ora, sotto utilizzati
- aumentare la presenza delle donne nella leadership sia un'opportunità molto rilevante per la crescita e l'innovazione
- per coglierne i vantaggi economici e organizzativi, serve un segnale forte e un impegno da parte delle persone in posizione di responsabilità
- l'assenza di una presa di posizione rispetto all'attuale sbilanciamento di genere della leadership , equivalga, di fatto, a supportare lo status quo.

I leader come catalizzatori del cambiamento

UNA INTENZIONE

Raggiungere entro il 2020 con azioni di tipo volontario almeno il 30% di presenza femminile nella leadership (posizioni fino a due livelli di riporto sotto l'AD) e nel governo (CdA e collegi sindacali) delle organizzazioni in Italia.

UN APPELLO ALLE PERSONE IN POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

Assumere una posizione esplicita e fattiva a favore di una maggiore partecipazione delle donne nella leadership e indicarla come obiettivo prioritario, da perseguire con determinazione e urgenza, firmando questo manifesto.

CINQUE CONVINZIONI

- La maggiore presenza delle donne nella leadership e nel governo delle organizzazioni è un'opportunità
- Serve un cambiamento culturale per coglierla
- Il ruolo dei leader è fondamentale nei processi di cambiamento culturale
- Non prendere una posizione a favore del bilanciamento di genere equivale di fatto supportare lo status quo, sottovalutando uno dei fattori di crescita e innovazione più importanti della nostra economia
- I leader possono imprimere una significativa accelerazione al bilanciamento di genere nella leadership esercitando il loro potere di influenza sulle organizzazioni che guidano, sulle relative catene del valore e sulla società in generale.

TRE IMPEGNI CONCRETI

1. Sostenere pubblicamente e privatamente la necessità di aumentare la presenza femminile nella leadership in quanto opportunità di business e priorità per la crescita.
2. Testimoniare, ovunque e sempre, attraverso le proprie parole e azioni una convinzione fattiva volta a utilizzare tutto il pool di talenti per ricoprire posizioni di leadership:
 - combattere in sé e negli altri pregiudizi impliciti e espliciti
 - agire comportamenti inclusivi e aperti a differenti stili di comunicazione e pensiero
 - spiegare che pregiudizi di genere e comportamenti non inclusivi sono anti-meritocratici e disfunzionali per l'organizzazione
 - essere informati sulla composizione e il grado di diversità della leadership pipeline della propria organizzazione e di quelle con cui si interagisce
 - conoscere i passaggi critici durante i quali le popolazioni meno rappresentate nella leadership fuoriescono dalla leadership pipeline, capire come porvi rimedio e adoperarsi per farlo.
3. Promuovere, sia dentro la propria organizzazione, che fuori (nelle reti frequentate, nella business community e nella società) comportamenti inclusivi basati sulle migliori pratiche e linee guida a sostegno della leadership femminile per:
 - includere persone qualificate e diverse nella leadership
 - ricercare in modo attivo talenti appartenenti a popolazioni diverse da quella predominante da considerare per posizioni di rilievo e incarichi a livello nazionale e internazionale
 - rendere visibili e conosciuti i modelli di ruolo positivi di persone qualificate e diverse in posizioni di leadership.

1. Obiettivo chiaro, misurabile e tempificato
2. Cambiamento promosso dalle persone, donne e uomini, in posizione di leadership
3. Collaborazione con le iniziative esistenti per catalizzarle verso il bilanciamento di genere nella leadership

**Vogliamo accelerare il progresso verso una leadership bilanciata
che includa tutti i talenti disponibili**

AMAGLIO ALBERTO, MANAGING DIRECTOR - RUSSEL & REYNOLDS

«Il 30% di genere è l'obiettivo ... Se poi, al 30%, si assocerà una tenace, quasi ossessiva, ricerca del merito allora sarà una rivoluzione.»

ARCORIA RENZO, COUNTRY OFFICER AND HEAD OF MARKETS AND SECURITIES SERVICES PER L'ITALIA - CITIGROUP

«Investire in una leadership più bilanciata rappresenta una grande opportunità soprattutto per il business. I nostri clienti infatti non sono tutti uguali e interfacciandoci con loro con un team inclusivo creiamo valore e rispondiamo al meglio alle loro esigenze.»

ASTI NICOLA, MANAGING DIRECTOR- FRESHFIELDS BRUKHAUS DERINGER LLP

«Il mancato coinvolgimento delle donne al vertice del sistema economico rappresenta un problema di sostanza, non di forma...Come professionista alla guida di una realtà professionale, che fonda il proprio successo sulla qualità delle persone e dell'ambiente di lavoro, non posso che adoperarmi in prima persona affinché lo Studio benefici dei contributi che uomini e donne, in egual misura e in modo combinato...»

BASTERRECHEA CHEMA, AMMINISTRATORE DELEGATO - NH HOTEL GROUP ITALIA

«Ritengo che chi come me ha l'onore di ricoprire ruoli di alto livello decisionale all'interno di un gruppo debba mettersi in gioco e impegnarsi in prima persona affinché i cambiamenti avvengano....Il bilanciamento di genere all'interno delle organizzazioni non è solo un buon obiettivo da perseguire, ma è anche un enorme vantaggio in termini di crescita del knowledge e delle competenze.»

FABIO BENASSO, PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO - ACCENTURE ITALIA

«Nel contesto di grandi sfide e cambiamenti che il nostro paese deve affrontare, dalla crescita digitale al futuro dei giovani o alla internazionalizzazione delle imprese, la maggiore presenza di donne nel business è determinante per leggere, interpretare e trasformare in successo i segnali di cambiamento.»

CAMILLO CANDIA, AMMINISTRATORE DELEGATO - ZURICH

«Una leadership bilanciata non solo è sinonimo di una società maggiormente aperta, flessibile e improntata a tutti i possibili stimoli, ma rappresenta una condizione necessaria per favorire soluzioni di business sempre più innovative e attente al mondo che ci circonda. ...Il mondo manageriale ha bisogno di una leadership che sappia rinnovarsi e stare al passo coi tempi.»

CLAUDIO CEPER, PRESIDENTE - FORUM DELLA MERITOCRAZIA

«Nei miei 27 anni come cacciatore di teste ho intervistato circa 18000 persone, in buona parte uomini. Posso dire con convinzione che spesso le donne sono le migliori.»

NICOLA CINIERO, PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO - IBM ITALIA

«In un contesto economico in perenne trasformazione ogni azienda ha bisogno di fare affidamento su nuovi stili di leadership. Qualità come l'ascolto, la velocità nel prendere decisioni, la comunicazione e l'empatia sono competenze tipiche del mondo femminile. E data la loro complementarietà con i modelli di leadership tradizionali, risultano preziose sia per l'arricchimento della cultura organizzativa sia per il sostegno ai processi di innovazione interni. Tutto ciò, in ultima analisi, ha riflessi positivi sulle strategie di business. Ecco perché fare in modo che ciò venga favorito è un imperativo per coloro che rivestono ruoli di responsabilità a ogni livello dell'organizzazione.»

PAOLA CORNA PELLEGRINI, AMMINISTRATORE DELEGATO - ALLIANZ ASSISTANCE

«Ho deciso di aderire al manifesto del 30% Club proprio perché' riporta l'attenzione sull'importanza di portare questo cambio culturale anche e soprattutto nel top management e nei comitati esecutivi che possono davvero influenzare le scelte aziendali sulla diversity e sull'inclusione.»

ROBERTA CRIVELLARO, MANAGING PARTNER - WITHERSWORLDWIDE

«Ho voluto essere coinvolta in questa iniziativa perché nel settore legale italiano, ambito di cui faccio parte, le donne avvocato in posizioni apicali sono tristemente troppo poche. ...E' essenziale coinvolgere i vertici organizzativi a supporto del bilanciamento di genere dal momento che i cambiamenti strutturali per essere duratori devono trovare quantomeno un endorsment da parte del top-management.»

ELENA DAVID, AMMINISTRATORE DELEGATO - UNA HOTELS & RESORTS

«Chi ha delle responsabilità si deve porre il traguardo di valorizzare ogni talento, e i talenti sono anche donne. Per garantire meritocrazia, crescita e equilibrio occorre pescare nel basket più ampio delle competenze, attingendo di conseguenza anche alla metà dell'universo femminile.»

LEAH DUNLOP, MANAGING PARTNER - STUDIO LEGALE HOGAN LOVELLS

«Sono convinta che la diversità (di genere e non solo di genere) sia un valore nelle aziende, negli studi legali e in tutte le organizzazioni pubbliche e private. ...l'esperienza ci porta a sostenere che la presenza di donne talentuose al vertice, di donne leader, porta innovazione, nuovi punti di vista, dinamicità nel business. Questa spinta deve necessariamente venire da chi ricopre posizioni di responsabilità e deve comportare un coinvolgimento profondo, un cambiamento nel modo di pensare e di agire innanzitutto nelle posizioni apicali.»

MICHELE MARIO ELIA, AMMINISTRATORE DELEGATO - GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

«Il Gruppo FS crede nelle pari opportunità uomo/donna e da anni porta avanti ogni iniziativa utile a rafforzare il ruolo delle donne nelle funzioni decisionali dell'Impresa. Per le FS italiane, Società di servizi, la sensibilità e la determinazione delle donne offrono un contributo determinante per la crescita e lo sviluppo della nostra impresa.»

GIUSEPPE FALCO, AMMINISTRATORE DELEGATO - THE BOSTON CONSULTING GROUP ITALIA, GRECIA E TURCHIA

«Aiutare a far crescere le donne affinché assumano posizioni di leadership significa arricchire l'intera comunità di riferimento e i nostri clienti. ...Sono fermamente convinto che serva un cambio culturale che solo la presenza di donne al vertice può imprimere, servono esempi evidenti e concreti di casi di successo, serve un modo diverso di interpretare la leadership ed proprio ruolo, tutto ciò è più facile se nella cabina di regia ci siano anche delle donne che progettano il percorso.»

FEDERICO GHIZZONI, AMMINISTRATORE DELEGATO - UNICREDIT

«UniCredit è un Gruppo che crede che la diversità di prospettive sia un valore. ...Pur consapevoli del fatto che il percorso per valorizzare appieno il talento di tutte le nostre persone è ancora lungo, ritengo che non si possa pensare alla longevità del business oggi senza garantire piena espressione delle potenzialità in seno all'organizzazione. I leader di oggi devono potersi confrontare e 30% Club ha obiettivi pienamente coerenti con il nostro impegno pluriennale e offre l'opportunità di un terreno di confronto comune, per garantire piena espressione ai leader di domani.»

MARIA CRISTINA GRIBAUDI, PRESIDENTE - KEYLINE SPA

«Credo che il riequilibrio di genere, anche ai livelli organizzativi più alti come pure nella leadership sia un obiettivo da costruire attraverso la persuasione morale e le storie personali piuttosto che ottenuto in modo coercitivo attraverso l'introduzione di meccanismi come le quote rosa.»

DONATO IACOVONE, MANAGING PARTNER ITALIA, SPAGNA, PORTOGALLO E AMMINISTRATORE DELEGATO ITALIA - EY
«Ho accettato la presidenza del 30% Club in Italia per lanciare un forte segnale di impegno finalizzato ad accrescere la presenza delle donne nella leadership in ogni settore. Penso fermamente, infatti, che per modificare realmente lo status quo è necessario dare un contributo personale. Una leadership bilanciata è sicuramente un'opportunità per un clima maggiormente collaborativo e per aumentare l'innovazione.»

RICCARDO LAMANNA, BRANCH HEAD - STATE STREET BANK GMBH
«Una corretta distribuzione del senior management tra i generi è un requisito fondamentale per assicurare la contribuzione dei diversi punti di vista alla gestione aziendale. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario creare una cultura che assicuri che ad ogni livello aziendale vi siano uguali opportunità e che le diverse esigenze di work-life balance siano adeguatamente soddisfatte. State Street è impegnata da tempo nel raggiungimento di questo obiettivo.»

NICOLETTA LUPPI, PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO - MSD ITALIA & SPMSD ITALIA
«Diversità integrata per generare nuovo valore.»

VICTOR MASSIAH, CONSIGLIERE DELEGATO - UBI BANCA

«Le donne sono più formate e più disciplinate, come emerge da vari studi. Occorre però sottolineare come solo il 15% abbia una laurea in Economia o Ingegneria e che la percentuale comunque non raggiunge il 30% se si aggiungono le lauree in materie giuridiche. Una maggiore focalizzazione sulle lauree più appetite probabilmente consoliderebbe il vantaggio in entrata nel mondo del lavoro.»

ROBERTO MAZZOTTA, PRESIDENTE - UNIVERSITÀ VITA SALUTE S. RAFFAELE

«L'obiettivo di ogni organizzazione di impresa è la valorizzazione delle risorse umane. E' noto che nella realtà aziendale italiana la valorizzazione della componente femminile è ancora largamente insufficiente. Non si tratta quindi di una semplice controversia sul genere ma di una più razionale valorizzazione delle capacità e dei talenti.»

CRISTINA MESSA, RETTORE - UNIVERSITÀ BICOCCA

«Alle ragazze dico di seguire i loro sogni, lasciandosi guidare dalla passione e dal talento. La vera rivoluzione quando si assumono ruoli di leadership è rimanere se stesse, senza cercare di imitare i modelli maschili o comunque non propri.»

NATERI LAURA, COUNTRY MANAGER - ABERDEEN

«Per avere un impatto significativo sul trattamento ineguale a cui spesso le donne vanno incontro nei luoghi di lavoro, dobbiamo guardare alla questione in modo olistico e approcciare il problema a partire dall'educazione dei nostri figli fino alla definizione di regole chiare che incentivino il cambiamento culturale necessario.»

FABIO RUGGE, RETTORE - UNIVERSITÀ DI PAVIA

«L'esigenza di coinvolgere maggiormente le donne nella leadership non è solo un fatto di equità sociale. Corrisponde alla necessità di attingere a un giacimento di talenti troppo poco utilizzato. ...Si tratta di un'azione che dovrebbe mobilitare tutti, in merito alla quale i vertici organizzativi di ogni istituzione hanno speciale responsabilità e possono dare un contributo più incisivo.»

SALAMON MARINA, PRESIDENTE - DOXA

«Desidero una società in cui uomini e donne condividano egualmente sia le responsabilità di guida nelle aziende, che quelle della famiglia. Credo che l'esercizio del potere significhi servizio, e la leadership autorevolezza.»

AGOSTINO SANTONI, AMMINISTRATORE DELEGATO - CISCO ITALIA

«Promuovere crescita e innovazione non può prescindere dal promuovere i cambiamenti culturali.»

DONATELLA SCIUTO, VICE-RETTORE - POLITECNICO MILANO

«Una leadership bilanciata è necessaria in tutte le organizzazioni che vogliono innovare. ...La diversità di genere nella leadership è il primo passo, che si deve ancora compiere, senza il quale le organizzazioni non possono progredire.»

LUISA TODINI, IMPRENDITRICE E PRESIDENTE POSTE ITALIANE

«Sono donna, madre, imprenditrice, tre realtà che declino nelle mie attività quotidiane traendo forza l'una dall'altra: questo è il patrimonio su cui ogni impresa dovrebbe investire.»

Cosa dicono alcuni dei membri dello Steering Committee del 30% Club



MARILISA D'AMICO, PROFESSORE ORDINARIO DI DIRITTO COSTITUZIONALE - UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

«È purtroppo ancora radicata nella mentalità corrente una sottovalutazione della donna, fatta un po' di disprezzo e un po' di compatimento, che ha ostacolato fin qui grandemente o ha addirittura vietato l'apporto pieno delle energie e delle capacità femminili in numerosi campi della vita nazionale.»

DANIELA DEL BOCA, PROFESSORE ORDINARIO DI ECONOMIA - UNIVERSITÀ DI TORINO

«Incentivi alla partecipazione femminile e alla parità nelle carriere devono essere una priorità nel nostro paese dove meno della metà delle donne entrano nel mercato, poche ci restano e pochissime raggiungono i vertici.»

ALESSANDRA FACCHI, PROFESSORE ORDINARIO FILOSOFIA DEL DIRITTO - UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

«Il diritto può abolire le barriere, può promuovere la partecipazione, ma per un cambiamento effettivo e stabile ci vuole l'impegno individuale.»

PAOLA PROFETA, PROFESSORE ASSOCIATO DI SCIENZA DELLE FINANZE, COORD. "DONDENA GENDER INITIATIVE"

«Parità di genere e leadership femminile contribuiscono a crescere, a creare ricchezza e benessere per donne e uomini, per le aziende e per l'intero paese. Le misure a favore di una leadership bilanciata tra uomini e donne sono vantaggiose per l'intero sistema economico.»

Cosa dicono alcuni dei membri dello Steering Committee del 30% Club



ODILE ROBOTTI, AMMINISTRATORE UNICO - LEARNING EDGE

«Siamo a tal punto assuefatti alla bassissima presenza delle donne nelle posizioni apicali delle organizzazioni da considerarlo un fatto naturale e inevitabile, contribuendo così al perpetuarsi della situazione. Il 30% Club si propone di cambiare la percezione e la realtà della presenza femminile nella leadership arruolando come propri attivisti uomini e donne in grado di esercitare una forte influenza sulle organizzazioni e sulla società.»

RENATA SEMENZA, PROFESSORE DI SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI E DEL LAVORO - UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

«La presenza della problematica di genere nella letteratura economica e sociologica ha contribuito ad arricchire il quadro interpretativo e ad affinare gli strumenti di analisi teorica. L'approccio di genere rappresenta un'utile prospettiva di lettura di molti processi sociali e si è applicato in modo proficuo anche allo studio delle organizzazioni e alla sociologia del lavoro.»

ALESSANDRA VENTURINI, PROFESSORE ORDINARIO DI POLITICA ECONOMICA - UNIVERSITÀ DI TORINO

«Come la ricerca mostra, la diversità favorisce l'innovazione e la crescita.»

I membri del 30% Club Italia



GROWTH THROUGH DIVERSITY

Iacovone	Donato	Managing Partner Italia, Spagna, Portogallo e Amministratore Delegato Italia	EY	Elia	Michele	Amministratore Delegato	Ferrovie dello Stato
Amaglio	Alberto	Amministratore Delegato	Russell & Reynolds	Falco	Giuseppe	Managing Partner	BCG Boston Consulting Group
Arcoria	Renzo	Country Officer and Head of Markets and Securities Services per l'Italia	Citigroup	Fedon	Callisto	Presidente	Giorgio Fedon & Figli spa
Arienti	Patrizia	Presidente	Deloitte & Touche Spa	Ghizzoni	Federico	Amministratore Delegato	Unicredit
Arosio	Andrea	Managing Partner	Linklaters	Giacoletto	Daniela	Amministratore Delegato	Egea
Asti	Nicola	Managing Partner	Freshfields Brukhaus Deringer	Gribaudo	Maria Cristina	Presidente	Keyline spa
Basterrechea	Chema	Amministratore Delegato	NH Hotel Group Italia	Lamanna	Riccardo	Amministratore Delegato	State Street
Battista	Andrea	Amministratore Delegato	Eurovita Assicurazioni Spa	Luppi	Nicoletta	Presidente e Amministratore Delegato	MSD Italia & SPMSD Italia
Battiston	Paolo	Division President Italy & Greece	Mastercard	Massiah	Victor	Consigliere Delegato	UBI Banca
Benasso	Fabio	Presidente e Amministratore Delegato	Accenture	Mazzotta	Roberto	Presidente	Università Vita Salute S. Raffaele
Candia	Camillo	Amministratore Delegato	Zurich	Messa	Cristina	Rettore	Università Bicocca
Carra	Alessandra	Amministratore Delegato	Agnona	Nateri	Laura	Country Manager	Aberdeen
Casali	Roberta	Presidente	Ampit	Ravera	Dina	Presidente	Asstel
Ceper	Guido	Presidente	Forum della Meritocrazia	Regazzi	Monica	Amministratore Delegato	Homepal
Ciniero	Nicola	Presidente e Amministratore Delegato	IBM Italia	Rossi	Luca	Partner, Head of Europe, Middle East and Africa	A.T. Kearney
Cioli	Laura	Amministratore Delegato	Cartasi	Rugge	Fabio	Rettore	Università di Pavia
Corna Pellegrini	Paola	Amministratore Delegato	Allianz Global Assistance Italia	Salamon	Marina	Presidente	Doxa
Crivellaro	Roberta	Managing Partner	Withersworldwide	Santoni	Agostino	Country Manager	Cisco Italia
David	Elena	Amministratore Delegato	UNA Hotel	Sciuto	Donatella	Vice-Rettore	Politecnico Milano
De Muro	Barbara	Presidente	ASLA Women	Sianesi	Andrea	Dean	MIP (Business school)
De Palma	Giuseppe	Managing Partner Italy	Clifford Chance	Todini	Luisa	Presidente	Poste Italiane
Donnini	Laura	Amministratore Delegato	Rcs Libri	Tronchetti Provera	Nino	Managing Partner	Ambienta
Dunlop	Leah	Managing Partner	Studio Legale Hogan Lovells	Zollo	Alessandro	Amministratore Delegato	Great Places to Work

I membri dello steering committee del 30% Club Italia



Steering Committee (*)

Robotti	Odile	30% Club Italia Lead e Amministratore Unico	Learning Edge
Cabella	Cristina	Europe Data Privacy Officer & Senior Counsel	IBM
Cagliano	Raffaella	Professore	MIP - Business school of Politecnico Milano
Candela	Simonetta	Partner - Dipartimento Labour Law c/o Studio Legale	Clifford Chance
Deledda	Maria	Counsel	Hogan Lovells
Granelli	Andrea	Presidente	Kanso
Radoccia	Stefania	Partner - Employment Law Dept Leader, Med Tax & Law Talent Leader	EY

Comitato Scientifico dello Steering Committee (*)

Calloni	Marina	Professore Ordinario di Filosofia Politica	Università degli Studi di Milano
D'Amico	Marilisa	Professore Ordinario di Diritto Costituzionale	Università degli Studi di Milano
Del Boca	Daniela	Professore Universitario	Università di Torino e Collegio Carlo Alberto
Facchi	Alessandra	Professore Ordinario Filosofia del Diritto	Università degli Studi di Milano
Ferrera	Maurizio	Professore di Scienza Politica	Università degli Studi di Milano
Profeta	Paola	Professore Associato di Scienza delle Finanze. Coordinatrice "Dondena Gender Initiative"	Università Bocconi
Semenza	Renata	Professore di Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro	Università degli Studi di Milano
Venturini	Alessandra	Professore ordinario di Politica Economica	Università di Torino

(*) Lo Steering Committee e il suo Comitato Scientifico non sono ancora al completo

Per interagire con gli speaker dell'evento



Speaker	Descrizione	Twitter		
		Personale	Azienda	Azienda
Brenda Trenowden	Head of FIG Europe, Head of Banks & Diversified Financials, Europe, Americas & Africa, ANZ e Global 30% Club Lead	.@BTrenowden	.@30percentclub	.@CityWomenLondon
Baroness Mary Goudie	Membro UK House of Lords e Founding Member 30% Club	.@BaronessGoudie	.@UKHouseofLords	
Donato Iacovone	EY Mediterranean Managing Partner e 30%Club Italy Chairman	.@donatoiacovone	.@EY_Italy	
Odile Robotti	Amministratore Unico Learning Edge e 30%Club Italy Lead	.@DonneLeader	-	
Barbara Stefanelli	Vice - Direttore Corriere della Sera	.@bastefanelli	.@Corriereit	
Cristina Messa	Rettore dell'Università Bicocca	.@Messa_Bicocca	.@unimib	
Nicola Ciniero	Presidente e Amministratore Delegato IBM Italia	.@nciniero	.@IBMItalia	
Giuseppe Falco	Amministratore delegato The Boston Consulting Group Italia	-	.@BCGinItaly	
Victor Massiah	Amministratore Delegato UBI Banca	-	-	
Leah Dunlop	Managing partner Hogan Lovells Studio Legale	-	-	
Laura Donnini	Amministratore Delegato RCS Libri e consigliera ValoreD	.@donninilau	.@ValoreD	.@RizzoliLibri
Elena David	Amministratore Delegato UNA Hotels & Resorts e Presidente AICEO	.@ElenaDavid21	.@UNAHotels	.@ai_CEO
Claudio Ceper	Presidente Forum della Meritocrazia, Responsabile del Career Advice di Bocconi Alumni Association & Professional Career Mentor	.@CeperC	.@fmeritocrazia	.@AlumniBocconi

Per avere maggiori informazioni e seguirci



Sito web: www.30percentclub.org

Pagina italiana del sito web: <http://30percentclub.org/about/chapters/italy>

Informazioni generali: Odile Robotti, 30percentclub@learningedge.it

Twitter: @30percentclubit