

PRIMO PIANO

# IL CAPO È ANCORA LUI SU DIECI MANAGER SOLO UNA È DONNA

a pagina III **Benna**



In azienda comandano ancora i maschi. Solamente il 3% dei ceo italiani è femmina  
Il caso allarmante del Piemonte, dove una donna su tre non ha un lavoro e non lo cerca,  
E dove a 5 anni dalla laurea il divario in busta paga pesa più di 250 euro al mese

## È donna solo un manager su dieci A Torino il capo è sempre «lui»

Il capo è ancora «lui». Inutile girarci attorno. Chi comanda in azienda in Italia, nell'Anno Domini 2022, è quasi sempre un uomo. Nel nostro Paese solo il 3% dei Ceo è donna, stima un'analisi di European Women on Boards. Su 10 manager, 8 sono maschi. E non è una questione territoriale che riguarda solo alcune regioni, magari le meno industrializzate e le meno tech. Ma riguarda anche il cuore produttivo del Nord Italia: in Piemonte, ad esempio, la bilancia della parità di genere pende vertiginosamente da una parte: su circa 10 mila dirigenti, solo 1.557 sono donne; su 50 mila quadri il rapporto uomo — donna è di sette dirigenti ogni tre. A dieci anni dalla legge Golfo — Mosca che ha istituito, *de facto*, le quote rosa nei Cda, poco o niente è cambiato: l'economia si declina ancora oggi quasi tutta al maschile. Certo, è aumentata la presenza femminile nei consigli di amministrazione, ma nella stanza dei bottoni, ai vertici delle società, nelle aree business e delle strategie, c'è sempre e solo «lui». Mentre la partecipazione femminile al lavoro, pur cre-

scendo, resta bassa, e molto lontano dai traguardi fissati dalla Ue: in Piemonte, ad esempio, solo il 57% delle donne lavorano (il 9% è in cerca di occupazione) contro il 70% degli uomini. E il dato più allarmante arriva dalla percentuale di donne inattive; il 36%, quasi una su tre, non lavora e non cerca un posto di lavoro.

### Cosa non funziona

«L'azienda italiana non è maschilista, almeno non lo è più come una volta; ma lo è ancora un sistema di Welfare per cui se non hai nonni disponibili e in salute diventa difficile fare carriera e avere una famiglia». Licia Mattioli è un'imprenditrice della «stirpe» di quelle che ce l'hanno fatta e si sono affermate nel mondo dell'imprenditoria. Come Tatiana Rizzante, Catia Bastioli, Silvana Candeloro, Silvia Merlo, Giovanna Vitelli. Licia Mattioli ha preso in mano l'azienda di famiglia, Ditta Marchisio, poi l'ha venduta, e ne ha fondata un'altra (Mattioli Gioielli), ha creato a Torino il quarto polo italiano del gioiello, è stata vicepresidente di Confindustria. «Ci sono tante storie di imprese vincenti al femminile — spiega l'imprenditrice — ma ci sono anche tante donne che hanno rinunciato ai figli pur di proseguire la carriera. Questo è il vero soffitto di cristallo da abbattere». Nelle aziende di fami-

glia, perlopiù, si predilige, se c'è, il figlio maschio. Altrimenti sono le ragazze a rimboccarsi le maniche. «Il nostro compito è permettere a tutte e a tutti di poter fare impresa e creare occupazione. E questo vale soprattutto per le aziende più piccole, dove le donne sono ancora più penalizzate. Ecco perché stiamo avviando programma di sostegno nella conciliazione vita privata e lavoro», spiega Brigitte Sardo, imprenditrice e presidente di Apid Torino.

### La formazione

Tra le aziende più grandi e strutturate è partita la «gara» per far parte degli indici Gender Equality o avere certificazioni con il bollino «women» e «diversity». Nel pubblico spicca il caso del Comune di Torino che ha istituito la figura del Gender City Manager, incarico non retribuito a cui non si è candidata nessuna salvo un'associazione universitaria, il Cirsde. Tuttavia, nonostante gli annunci e gli sforzi, a parte qualche rara eccezione (Annalisa Stupenengo in Iveco), trovare una donna ai vertici, una Cristina Scocchia «piemontese» (oggi ceo di Illy) è molto complicato, se non impossibile. Ecco perché Patrizia Ghiazza ha aperto a Torino una sede di Governance Consulting, società che oltre alla ricerca di talenti accompagna le aziende verso un cambia-

mento culturale, più inclusivo e più meritocratico. «Oggi c'è maggiore consapevolezza, almeno tra le grandi imprese. Stiamo lavorando con diverse società del territorio per avviare percorsi di gender equality», spiega Ghiazza. Ma il giorno in cui, nonostante la Legge già lo consenta, dopo la maternità sarà il padre a prendere il congedo, mentre la madre rientra in ufficio, è ancora lontano. «C'è un problema a monte di formazione e un altro più operativo. Tante ragazze evitano i percorsi di studio Stem o business, quelle strade che permettono di arrivare a quei posti gestionali da cui vengono selezionati i Ceo. È questo nodo da sciogliere». Il 60% dei laureati in Italia è donna. Ma questo non si traduce automaticamente in posti di comando. Anzi. Il gender gap comincia in busta paga. Anche per quella minoranza di donne (circa il 20% del totale dei laureati Stem) che intraprendono studi tecnico — scientifici. Secondo i dati Alma Laurea la retribuzione di una ingegnera del Politecnico di Torino, a 5 anni dalla laurea, è inferiore di circa 250 euro rispetto a un collega uomo.

### Le imprese

Serena Lancione, dg di Bus Company (gruppo Galleano), società di trasporti di Saluzzo, 450 dipendenti e una flotta di oltre 600 bus, è l'eccezione che conferma la

regola. «Sono avvocato, ho lavorato 10 anni all'Unione Industriale di Torino, poi volevo fare esperienza in azienda e mi sono guardata intorno. Il nostro tessuto produttivo è fatto di tante belle aziende familiari ma poco managerializzate. In Bus Company ho trovato

un'azienda familiare aperta ai manager esterni. Credo che questo sia il segreto: la capacità degli imprenditori di delegare. Così avremo più manager donne».

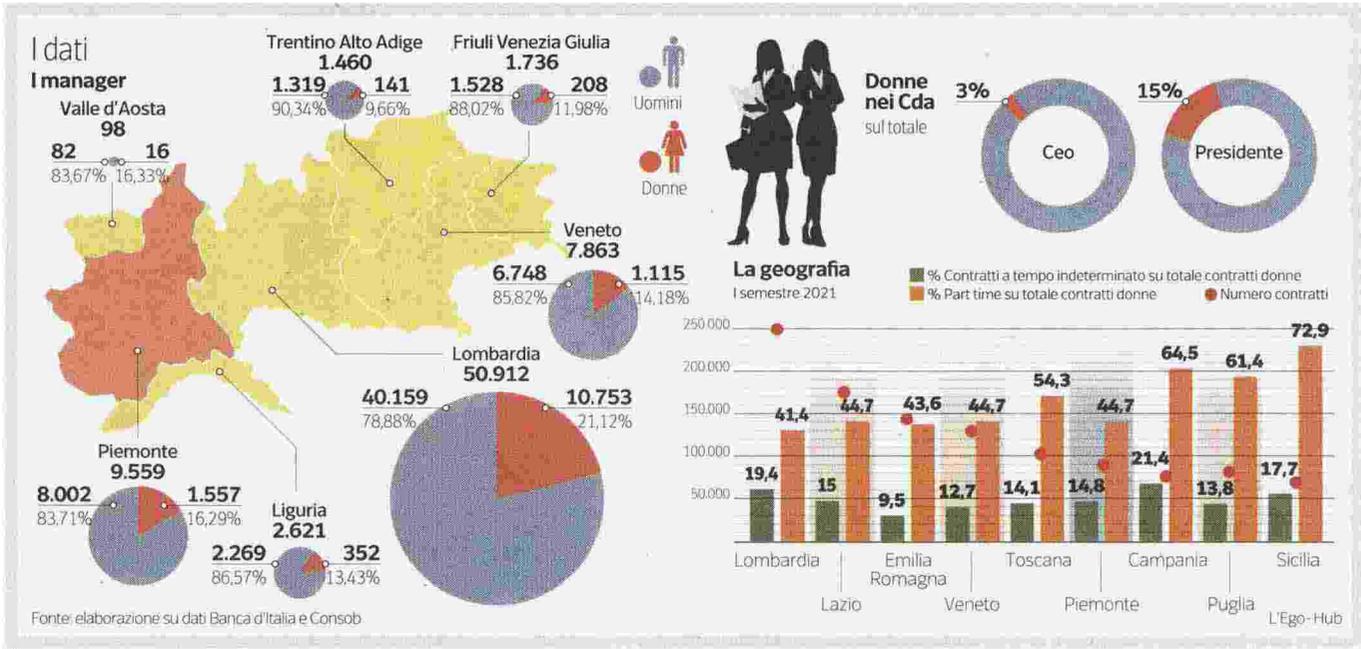
**L'innovazione**

Nel mondo solo il 20% delle startup innovative è stato

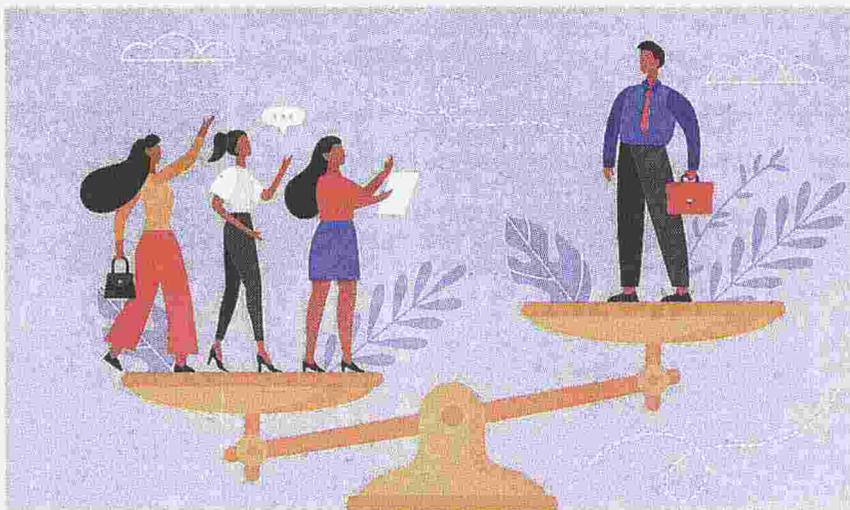
fondato da founder donne. In Italia la percentuale si abbassa al 13%. Ecco perché nasce Angels4Women, associazione di business angels che investe nelle startup al femminile. Monica Pereno, avvocato, è una delle socie torinesi di Angels4Women. «Sono tan-

tissime le ragazze che hanno voglia di fare impresa innovativa e che bussano alla nostra porta». Tuttavia nel territorio sono ancora «mosche bianche»: su 230 startup esaminate solo 13 sono piemontesi.

**Christian Benna**  
© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Gender pay gap**  
In Italia, il differenziale di genere tra le retribuzioni orarie è il risultato della retribuzione di 16,2 euro per gli uomini e di 15,2 euro per le donne. La differenza di salario aumenta tra i laureati: 19,6 euro per le donne e di 23,9 euro per gli uomini



Serena Lancione  
Direttore  
Bus Company

Il tessuto produttivo piemontese è composto da aziende familiari ma non sono tante quelle che scelgono di affidarsi a dirigenti esterni



Licia Mattioli  
presidente  
Mattioli Gioielli

L'azienda non è più maschilista ma lo è il nostro Welfare che impedisce alle donne di conciliare vita privata col lavoro



Patrizia Ghiazza  
Governance  
Consulting

Ci sono più laureate che laureati ma poche scelgono percorsi Stem. Così è più difficile fare brillanti carriere



Brigitte Sardo  
presidente  
Apid Torino

Le colleghe delle ditte più piccole sono quelle più penalizzate. Stiamo realizzando dei percorsi per agevolare le nostre imprese



Monica Pereno  
Avvocato  
Angels4Women

Investo in startup al femminile. Ci sono molte belle realtà. Ma su 203 esaminate le piemontesi sono solo 13

