



«UN PUNTO DI VISTA DIVERSO E NUOVE POTENZIALI SOLUZIONI»

Così la presenza femminile in azienda fa migliorare le performance. Parola di Dina Ravera, presidente **Asstei**

Dina Ravera, 50 anni, oggi è Merger Integration Officer di Wind Tre, il più grande operatore nazionale di telefonia mobile con 31 milioni di clienti nel mobile e 2,7 milioni nel fisso, guidato da Maximo Ibarra. Dal 2014, è presidente di **Asstei**, l'associazione di categoria che rappresenta le Telco. Da sempre è impegnata nella promozione della parità di genere nel mondo Ict, ma non solo. È sposata, ha due figli e ha sempre sostenuto che i risultati delle aziende tecnologiche migliorino proporzionalmente alla presenza di donne manager nei loro organigrammi.

Perché le donne fanno bene al business?

Le donne manager portano in azienda un punto di vista diverso e nuove potenziali soluzioni: elemento rilevante in settori caratterizzati da un alto livello di complessità e innovatività, come l'hi tech e le telecomunicazioni.

Lo stesso ragionamento vale anche in altri settori?

Certamente. È dimostrato come le performance economiche delle imprese migliorino in modo direttamente proporzionale alla maggiore presenza delle donne in ruoli manageriali. Un'analisi condotta nel 2015 da Ernst & Young, per esempio, ha rilevato come le imprese a elevata predominanza maschile potrebbero accrescere la produttività dal 3 al 25%, se potenziassero la partecipazione femminile.

Qual è il suo stile di leadership in azienda e come riesce a conciliare vita lavorativa e privata?

A mio parere, è il gioco di squadra a determinare il vantaggio competitivo. L'obiettivo, come manager e come donna, è quello di valorizzare al massimo il ruolo dei singoli facendoli, al contempo, sentire uniti nel perseguire un obiettivo comune. Passando alla sfera privata, penso che la famiglia mi completi come

persona: è una parte di me in ogni momento, anche in ufficio.

Per le manager di oggi è ancora difficile raggiungere posizioni apicali, perché?

Seppure ancora in netta minoranza, le donne ai vertici delle aziende italiane sono in crescita. Si tratta di un management al femminile che non è disposto a rinunciare né alla carriera né alla famiglia, anche se, nel nostro Paese, conciliare

la vita professionale con quella personale non è semplice.

C'è ancora molta disparità di retribuzione: come si risolve questo gender gap?

Le differenze salariali esistono ancora: in Italia, le lavoratrici guadagnano mediamente il 10,9% in meno dei colleghi maschi e il divario aumenta se si considerano le retribuzioni di manager e dirigenti. In qualità di presidente **Asstei**, l'associazione di Confindustria che rappresenta le imprese di telecomunicazioni, il miglioramento della qualità del lavoro femminile è tra i miei principali obiettivi. L'associazione promuove, infatti, turni agevolati, convenzioni, prestiti e permessi speciali per i genitori. Inoltre, ha introdotto la figura del Diversity manager, con il compito di costruire un clima culturale favorevole alla valorizzazione del ruolo femminile.

Cosa devono fare le donne in carriera e quali errori dovrebbero evitare?

Le giovani che si affacciano sul mondo del lavoro non sono abituate a vedere altre donne al comando. Per questo, non considerano neppure la possibilità di arrivare ai vertici. La scuola può e dovrebbe giocare, in questo senso, un ruolo fondamentale, offrendo alle studentesse l'opportunità di incontrare donne che occupano posizioni apicali nel mondo dell'economia e della tecnologia perché diventino fonte d'ispirazione, come è stata per me Marisa Bellisario.