



BANDA LARGA BANDA ROSA

L'Italia sta investendo su fibra ottica e telecomunicazioni per superare la sua arretratezza digitale. E per le donne è un'importante opportunità di Gloria Riva

Dina Ravera è partita dal Castello Sforzesco. Era l'estate 1985 e lei era arrivata a Milano da Cuneo su invito dell'Università Bocconi, che aveva organizzato un seminario dedicato ai più brillanti diplomati d'Italia. Dina si era aggiudicata il titolo di più brava della scuola: ragioniera a pieni voti. Quella era la serata finale e non conosceva nessuno di quei personaggi famosi che si aggiravano nel salone con tartine e calici, tra cui c'era anche una signora dai bei modi che le si era avvicinata: «Sono Marisa Bellisario, piacere di conoscerti Dina. Ora che farai?». Per una famiglia operaia come la sua, avere frequentato la scuola era già tanto. Andrà a lavorare. «Non se ne parla, tu adesso torni a casa e dici a mamma: "Marisa Bellisario sostiene che debba andare avanti a studiare"».

Dina obbedisce a quella che scopri essere la prima donna manager italiana, dirigente dell'Olivetti e poi di Italtel. Cuneese a sua volta, aveva frequentato lo stesso istituto di Dina. «Da quel momento ho avuto un obiettivo: diventare come lei. Per questo ho studiato Ingegneria elettronica al Politecnico di Torino», racconta Ravera, che oggi di anni ne ha quasi 50 e di strada ne ha fatta tan-

ta. Presiede **Asstel**, la Confindustria delle imprese delle Telecomunicazioni, e dopo un'esperienza decennale in McKinsey è diventata direttore generale di 3 Italia. «Non siamo abituate a vedere donne al comando e così le giovani non prendono neppure in considerazione l'idea di arrivare in alto». Anche perché spesso non c'è informazione, mancano i modelli: «Le manager di successo dovrebbero essere invitate nelle scuole più spesso, per far capire alle ragazze che hanno un sacco di possibilità», racconta Ravera, testimone di come nell'Information and Communication Technology si possa vincere il pregiudizio verso le donne in carriera, «che a sua volta è alimentato dalla scarsa autostima femminile». Ma occorre non mollare mai: «A parità di mansioni, io ho sempre lavorato cinque volte più di un uomo, per essere certa che quello che facevo fosse inattaccabile, perfetto».

Il numero uno di **Asstel**, che ha scelto un team rosa per l'associazione (un direttore generale e un responsabile degli Affari istituzionali donna), racconta che nel settore delle infrastrutture il nostro paese sta correndo e presto

la fibra ottica sarà ovunque grazie all'accelerazione degli investimenti e alle strategie del Governo (3 i miliardi stanziati per arrivare anche nelle zone scarsamente popolate e poco appetibili per le compagnie private). La banda larga ha raggiunto il 96,9% della popolazione, quella ultralarga mobile è disponibile per l'84% degli italiani, nel 2017 l'accesso al 4G sarà disponibile al 95% ed entro il 2017

33%
**delle lavoratrici
italiane ha un
contratto part-time,
contro il 10% degli
uomini (Gender pay
gap, Commissione
Europea)**



la fibra ottica sarà presente nel 75% delle case. C'è invece molto da fare sul fronte della cultura digitale: «L'Italia ha un marcato ritardo rispetto all'Europa nella comprensione delle potenzialità della tecnologia. L'Istat dice che quasi una famiglia su tre non ha accesso a Internet perché non sa usarlo». Il 28% degli italiani non ha mai usato Internet, contro una media europea del 16%. Un italiano su quattro compra online, contro un europeo su due e solo il 7% delle aziende vende online (è il 16% in Europa).

«C'è una fetta di popolazione che rischia di essere tagliata fuori dall'uso di nuovi servizi, cosa che porterà a disuguaglianze economiche e minori diritti civili. Per le imprese l'ar-

retratezza digitale significa scarsa competitività», dice Ravera, che vede nella Rai, la tv pubblica, lo strumento più adatto all'alfabetizzazione digitale. «È già successo in Gran Bretagna: nel 2012 venne lanciato un progetto nazionale con la Bbc per insegnare i basic digital skill. Ha funzionato, ora solo il 5% degli inglesi non usa internet».

Anche il modo di lavorare dovrà cambiare e i dipendenti dovranno maneggiare piattaforme web, Cloud e Internet delle cose: «Significa accettare di cambiare modelli organizzativi, processi e procedure. Il mondo del lavoro cambierà tanto e la trasformazione andrà a vantaggio di categorie in difficoltà, giovani, donne, anziani attivi e diversamente abili».