

DIVERSITY&INCLUSION: GENDER GAP E DIVARIO GENERAZIONALE NELLE IMPRESE PIEMONTESE

Ad analizzare lo stato dell'arte regionale, uno studio di OGR Torino, Unione Industriali Torino, Fondazione ISI e Talent Garden

- *Tema generazionale: in Piemonte nessun dirigente al di sotto dei 35 anni*
- *Asti la migliore provincia del Piemonte per gender balance con la più alta percentuale di aziende con oltre il 50% di manager donne*
- *Biella registra la più alta percentuale di aziende con più del 50% di dipendenti donne*

Torino, 15 giugno 2022 - Nasce **Diversity&Inclusion**, un programma di analisi e monitoraggio delle politiche di genere e generazionali, legate all'inclusione e alla diversità, nelle imprese del territorio piemontese.

Un'alleanza importante quella tra **OGR Torino, Unione Industriali Torino, Fondazione ISI e Talent Garden**, il più grande player in Europa nella Digital Education per dimensione e footprint geografico. L'obiettivo è raccogliere dati sullo stato dell'arte di queste tematiche nelle imprese del territorio e soprattutto raccontare le migliori buone pratiche.

“Il programma Diversity & Inclusion rappresenta un'importante occasione di applicazione della scienza dei dati a favore del bene sociale e dell'affermazione dei principi di uguaglianza e non-discriminazione. Valori che per Fondazione CRT e OGR Torino sono dei veri e propri obiettivi, - afferma **Massimo Lapucci, CEO di OGR e Segretario Generale di Fondazione CRT**. Per questo, con lo European Data Science for Social Good Center alle OGR Torino, insieme a Talent Garden, Unione Industriali Torino e Fondazione ISI, abbiamo voluto lanciare questa importante iniziativa.

Dall'analisi intersettoriale del gender gap, incluso il tech, alle politiche retributive e di welfare, l'utilizzo della data science si conferma strumento prezioso per valutazioni efficaci e puntuali sulla situazione attuale, nonché sulle azioni messe in atto dal mondo produttivo, per la generazione di un impatto economico e sociale positivo per le aziende e per le persone come base imprescindibile per la qualità del nostro vivere comune”.

“Affrontare i temi della parità di genere e dei divari generazionali - ha commentato **Giorgio Marsiaj, Presidente dell'Unione Industriali Torino** - è fondamentale per la creazione di un mondo del lavoro sempre più equo e inclusivo. Associazioni come la nostra Unione Industriali

hanno una grande responsabilità: impegnarsi per creare un ecosistema migliore anche grazie alla condivisione delle buone pratiche. Tra le nostre imprese ci sono già alcuni campioni della diversity e nell'attuazione di politiche di welfare, e dobbiamo aiutarle a valorizzare il loro buon esempio. In uno scenario sempre più competitivo, non possiamo permetterci di escludere dai processi decisionali e produttivi il contributo indispensabile delle donne e dei giovani. Questo passa anche dalla formazione su competenze digitali, da un migliore orientamento e inserimento nel mondo del lavoro, dalla conciliazione con le esigenze familiari e da strumenti di crescita professionale. In collaborazione con le Istituzioni, dobbiamo assecondare e promuovere questo cambiamento socio-culturale, necessario per la costruzione di un futuro migliore”.

“Siamo molto contenti di aver collaborato alla realizzazione di questo progetto e contribuiremo ai lavori che verranno realizzati insieme agli altri partner nel corso di tutto l'anno prossimo. Per noi di Talent Garden sono temi centrali: in particolare - ha detto **Barbara Graffino, Amministratore Delegato di Talent Garden Fondazione Agnelli** - crediamo, come si evince dalla ricerca, che la formazione delle donne su competenze tecniche e legate all'innovazione oltre che una formazione sul digitale per i giovani possa favorire il loro inserimento e crescita nel mondo del lavoro. L'inclusione diventa, in questo senso, un fattore di competitività per il territorio”.

I dati confermano che, anche in Piemonte, esiste un **gender gap** in ambito lavorativo. Dal Diversity&Inclusion, infatti, emerge che gli uomini in media guadagnano più delle donne, pur occupando la stessa mansione. Una forbice che si allarga ancora di più nel settore Tech, in cui - ad esempio - un esperto di sicurezza ICT guadagna circa il 33% in più di una collega. La differenza più significativa si riscontra nel ruolo di Production Manager, per cui lo stipendio medio di un uomo è più del doppio rispetto a quello di una donna. Un gap che non si riduce nemmeno con una maggiore seniority. Infatti, a parità di qualifiche e competenze, le donne continuano a ricevere un salario inferiore; una condizione che persiste anche a fronte di un livello di istruzione più alto. In media, ad esempio, un dirigente uomo guadagna il 10% in più rispetto a una dirigente donna con un percorso di studi più lungo.

In tema di **occupazione femminile**, lo studio esamina la situazione delle diverse province piemontesi. Asti è quella con la percentuale più bassa (5,9% di aziende con oltre la metà di dipendenti donne). Biella, al contrario, raggiunge il 30%. Rispetto ai ruoli dirigenziali, è Novara ad avere la percentuale più bassa di aziende con più del 50% di dirigenti donne (solo il 5,3%), a differenza di Asti che è in cima alla classifica con il 16,7%.

L'analisi evidenzia, inoltre, uno **squilibrio generazionale**. In Piemonte non ci sono dirigenti - a prescindere dal genere - al di sotto dei 35 anni: oltre il 59% dei manager ha più 50 anni.

D'altra parte, dallo studio emerge anche che le aziende piemontesi sono impegnate nell'attuazione di **politiche di welfare** a favore dei propri dipendenti. Sono tra il 60 e il 70%, infatti, le aziende di

Torino, Verbania, Biella, Novara e Asti a promuovere nuove forme di smart working e lavoro flessibile.

I principali punti dell'analisi:

Il pregiudizio nella mansione

Esiste già un primo “bias” nelle mansioni legate ad alcune professioni, che sono percepite o solo maschili o solo femminili come ad esempio la Segretaria di direzione.

Poco ricambio generazionale

L'età media degli addetti delle aziende del territorio, a prescindere dal livello e dalla dimensione aziendale, è superiore ai 40 anni. Non esistono dirigenti, indipendentemente dal genere, al di sotto dei 35 anni, e il 59% dei manager ha più di 50 anni.

Il paygap: una costante di diversità

Il divario di genere dal punto di vista salariale permane e unisce (negativamente) differenti settori e mansioni. Uno dei dati più significativi è che, a parità di qualifiche, pur con un'anzianità aziendale più elevata e un livello di istruzione più alto, le donne in media ricevono un salario più basso.

La leva del digitale e delle professioni stem

Solo nelle professioni digitali e nei profili più tecnici si assiste a un riequilibrio del gender gap, con donne anche meglio pagate e con più alti gradi gerarchici.

La collaborazione tra OGR, Unione Industriali Torino, Fondazione ISI e Talent Garden prosegue. L'obiettivo è realizzare un **osservatorio permanente** che, per la durata del prossimo anno e grazie alle **borse Lagrange** supportate da **Fondazione ISI**, si occuperà di monitorare la situazione nelle aziende piemontesi.

Appuntamento, quindi, tra un anno per vedere se lo scenario lavorativo regionale sarà in grado di evolvere verso un più favorevole e massiccio inserimento di policy di diversity e inclusion.

Le borse Lagrange

Il Progetto Lagrange, che **Fondazione ISI** conduce da 18 anni col supporto di Fondazione CRT, sostiene ricerca e formazione nell'ambito dei sistemi complessi e della scienza dei dati con impatto internazionalmente visibile. Le borse Lagrange, della durata di 12 mesi, sono rivolte a giovani



laureati in discipline tecnico-scientifiche, e sono volte a formare la prima generazione di data scientist per l'impatto sociale della scienza dei dati.

Per maggiori informazioni

Talent Garden: **Marta Pains** marta.paini@talentgarden.com

OGR Torino: **Paola Mungo** paola.mungo@ogrtorino.it

Unione Industriali Torino: **Giulia Pescara** g.pescara@ui.torino.it

Fondazione ISI: **Giuliana Antrilli** press@isi.it