

## Economia

DS9612 DS9612

## Vicentina presiede la “Bellisario”

«Parità di genere: serve un salto di qualità delle piccole-medie imprese». La vicentina Elena Appiani è la neo-responsabile regionale della Fondazione Bellisario ed è ai vertici europei del [Lions club](#).

ROBERTA BASSAN PAGINA 8

### Elena Appiani

IMPREDITRICE, NEL BOARD DI LIONS CLUB INTERNATIONAL, RESPONSABILE REGIONALE DELLA FONDAZIONE BELLISARIO

# «Serve un salto enorme delle imprese nel cammino per la parità di genere»

ROBERTA BASSAN

«Serve un salto enorme delle piccole medie imprese nel cammino della parità di genere, gli strumenti ci sono». Elena Appiani, classe 1967, imprenditrice, nuova responsabile regionale della Fondazione Bellisario di salti mortali ne ha fatti. Raggiungendo risultati impensabili per una donna ai vertici del [Lions Club international](#), la più grande organizzazione umanitaria al mondo. Negli ultimi due anni è stata direttore internazionale chiudendo nel 2023 a Boston il mandato. Ora è stata scelta come responsabile europea per il servizio di leadership e di sviluppo dei soci. Ed è appena rientrata dalla giornata Lions a New York con l'Onu, dove rappresenta i progetti sulla fame e i bisogni umanitari.

#### Come si emerge in un sistema ancora maschio-centrico?

In America, dove sono nati i Lions, il sistema è meritocratico: si è misurati in base a competenze e risultati. E sarebbe impensabile che non fosse così per un'organizzazione di volontariato con 1,4 milioni di soci nata oltre 100

anni fa e che rinnova periodicamente la sua leadership.

**Marisa Bellisario, prima top manager italiana scomparsa a 53 anni nel 1988, diceva che una donna può farcela in qualsiasi campo. Ma in che modo se una su 5 lascia il lavoro alla nascita del primo figlio?**

La donna può farcela se ha una rete di sostegno. Se all'inizio del mio percorso in Lions io non avessi avuto mamma e suocera che mi aiutavano, oltre ad avere fatto salti mortali e lavorato per pagare nido e baby sitter, non ce l'avrei fatta.

#### Oggi la situazione è la stessa, non crede?

C'è una grande forza nell'associazionismo che può far cambiare le cose. Ed è un'esperienza che ho maturato nel mio avvio professionale 30 anni fa in Confindustria dove ho gestito il marketing associativo: l'aggregazione delle imprese arriva dove non arriva il singolo.

#### Cosa ha fatto la Fondazione Bellisario per le donne?

Innanzitutto l'impegno nella legge Golfo-Mosca per portare il 30% di presenza femminile nei cda delle aziende

quotate e nelle partecipate. È stata molto criticata all'inizio dicendo che si creavano i recinti per le donne. Ma è stata fondamentale per il salto di qualità nella leadership femminile. Credo che uomini e donne abbiano caratteristiche di comando diverse, insieme possono creare organizzazioni più equilibrate.

#### Il tasso di occupazione femminile a Vicenza ha superato il 60%, ma le donne hanno il 20% in meno di stipendio dei colleghi. Il cammino per la parità è lungo, non crede?

Serve un salto enorme e anche su questo siamo impegnate: l'affiancamento nella costruzione della legge sulla parità di genere e la certificazione delle imprese, un'altra bomba ad orologeria.

#### Cosa potrebbe accadere?

Cambierà completamente

l'approccio delle aziende. Ora molte hanno già iniziato un percorso di sostenibilità e bilanciamento di genere, ma c'è l'opportunità di cambiare la cultura. Non stiamo più solo dicendo che le donne sono brave e devono andare avanti, ma stiamo parlando di condizioni.

#### Cosa significa per un'azienda creare le condizioni per permettere di conciliare lavoro e famiglia?

Prima si parlava di libertà delle donne e di concessione del part-time, che però si è rivelato un circolo vizioso: penalizza gli stipendi, pensioni e autonomia. Ora si parte dal concetto di come si possono mettere i genitori nelle condizioni di seguire la famiglia.

#### Come può un'impresa accompagnare i genitori, quali esperienze sta vedendo?

Ad esempio dare libertà di



scelta nei congedi parentali senza alzare il sopracciglio se a chiederlo è il papà. Oggi un'azienda viene certificata con il 60% dei kpi, indicatori di prestazioni, ma c'è un 40% di margine di miglioramento. Al giovane neo assunto viene mostrato subito dove potrà arrivare la sua carriera, con una donna invece si temporeggia. Nel 90% delle aziende private c'è il 20% di differenza di stipendio e nella libera professione le donne sono quotate il 30% in meno. Gli spazi ci sono.

### **Perché ancora oggi tutto questo?**

Mentalità. Ma devo dire che la certificazione sta creando opportunità per cambiare.

### **Ha consigli per le giovani che vogliono emergere nel lavoro?**

Studiare per aumentare le competenze e non soffocare le "soft skills", come empatia e sensibilità tipiche caratteristiche femminili, che portano un valore incredibile nei team professionali.

### **Bisogna sgomitare?**

Non è la via per emergere, ma la strada è lavorare sulla propria consapevolezza e i talenti. Mi piacerebbe suggerire anche un'altra cosa.

### **Prego.**

Non mettersi in competizione con gli uomini reprimendo il desiderio di maternità. È vero che, tornando all'America, chi mette al mondo un figlio torna al lavoro quando vuole, mentre qui perde un treno. Qui bisogna lavorare affinché si avverino le condizioni per permettere di affrontare maternità e lavoro.



Leadership Elena Appiani, imprenditrice, ha raggiunto ruoli di spicco nell'associazionismo



La certificazione cambia l'approccio: dal part-time alle donne si passa ora alle agevolazioni per i genitori



Non si alzi il sopracciglio nelle aziende quando a chiedere il congedo parentale sono i papà