

CAPITANE CORAGGIOSE 2022

Anche in edilizia sono le donne
ad avere più **VISIONE**

Come in ogni numero del mese di marzo, anche quest'anno esploriamo il comparto dal punto di vista prettamente femminile, per capire, anno come anno, se e come si riduce il gap che ancora sussiste nel settore dell'edilizia, come in quasi tutte le attività professionali



Edilizia.

Un settore in crescita record

di Simona Buscaglia

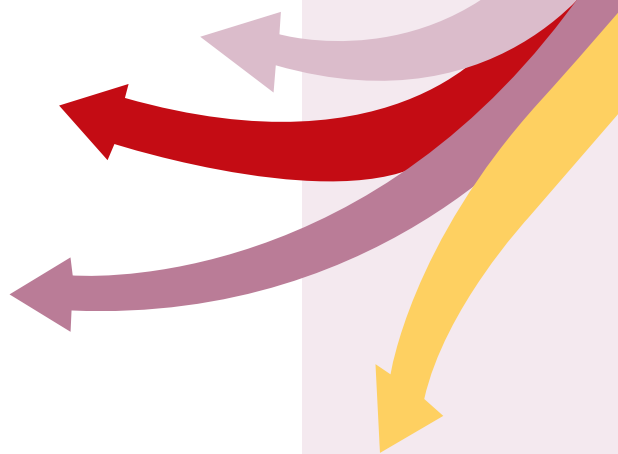
Il settore delle costruzioni registra una crescita record. Il quadro è evidenziato dal Report Edilizia Flash di Ance (Associazione nazionale dei costruttori edili), pubblicato a settembre 2021, che parla di un secondo semestre che registra una crescita del 54% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Deve sicuramente essere precisato che hanno avuto un impatto le disposizioni anti-contagio e la frenata dovuta alla pandemia. Per questo diventa significativo il dato del +12,8% rispetto al 2019. L'impulso, sempre secondo Ance, deriva anche dai numerosi incentivi statali, tra cui sicuramente spicca il Superbonus 110 che non si ferma nemmeno ad agosto quando gli interventi raggiungono il numero di 37.128, per un totale di circa 5,7 miliardi di euro. I processi più snelli per la richiesta, voluti dall'esecutivo con il decreto 77/2021, hanno dato, secondo Ance, già i loro frutti, con una rateizzazione di più di due miliardi di eu-

ro solo nei mesi estivi di luglio e agosto.

A condurre la classifica per numeri di interventi incentivati legati al Superbonus 110 spicca la Lombardia (con 5.116 interventi per 858 milioni di euro di indotto). Si sta intervenendo anche sui condomini, che ora rappresentano il 13% dei cantieri del 110% (su un totale di oltre 37mila cantieri) per importi significativi (il 46,6% del totale), che generano così anche nuove occasioni di lavoro. Viene sottolineato poi il +3% sulle grandi opere e + 24% la spesa in conto capitale dei comuni italiani.

AN
N
A
N
D
P
R
E
S
E
N
T
E



RESILIENZA

RIPRESA

TAB. 1 - Divario Stipendi tra Donne e Uomini nei principali settori

SETTORE	DONNE	UOMINI	GENDER PAY GAP
Agricoltura	23.478,00 €	23.996,00 €	-2%
Industria di processo	29.982,00 €	31.803,00 €	-6%
Industria di manifattura	29.208,00 €	30.996,00 €	-6%
Edilizia	32.785,00 €	27.694,00 €	18%
Utilities	33.821,00 €	33.298,00 €	2%
Commercio	28.124,00 €	29.263,00 €	-4%
Servizi	26.132,00 €	29.766,00 €	-12%
Servizi finanziari	36.718,00 €	45.985,00 €	-20%
Media Italia	27.420,00 €	30.429,00 €	-10%

(Fonte: Ral Media 2019 per settore - Elaborazione Federconsumatori su dati Istat e Osservatorio JobPricing)

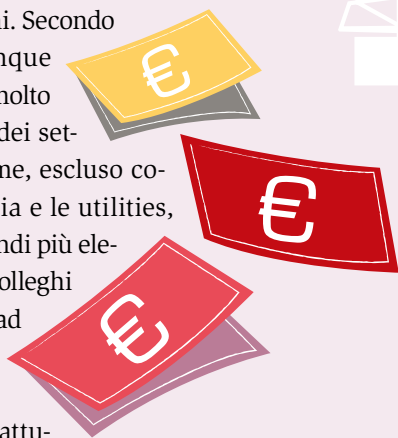
SI RIDUCE IL GENDER GAP NEGLI STIPENDI

Oltre a un settore in forte crescita, quello dell'edilizia, secondo uno studio pubblicato a metà ottobre dall'Osservatorio Nazionale Federconsumatori, segna un minore gender gap sui redditi: la differenza tra gli stipendi di un uomo e una donna risulta infatti inferiore rispetto ad altri ambiti. Se nei servizi finanziari ad esempi il divario tra lo stipendio di un uomo e quello di una donna raggiunge anche una soglia del 20%, nel comparto dell'edilizia e delle utilities sono le donne ad avere una retribuzione maggiore rispetto agli uomini. Secondo lo studio comunque c'è ugualmente molto su cui lavorare: dei settori presi in esame, escluso come detto l'edilizia e le utilities, tutti hanno stipendi più elevati a favore dei colleghi uomini, tra cui, ad esempio, l'industria di processo e quella di manifattura, che segnano un -6% per gli stipendi al femminile. Nelle ultime rilevazioni (relative al 2019) la di-

sparità di genere pesa in media in busta paga per un buon 10% a favore degli uomini. Il loro in media all'anno è di circa 3.009 euro più delle donne. Se guardiamo invece al divario dello stipendio uomo/donna per inquadramento, il livello più elevato si raggiunge per gli impiegati (-9,54%). Su 12 comparti di beni analizzati, ben 7 risultano più cari per il genere femminile.

La mancanza di strumenti pubblici di tutela nei confronti della carriera della donna che decide di avere una famiglia, la porta spesso a dover propendere per il lavoro part ti-

me involontario (che secondo i dati Istat riguarda il 19,5% delle donne che lavorano). Situazione che si è aggravata negli ultimi dieci anni a causa della crisi economica: un decennio fa il tetto del part time involontario si fermava al 10 per cento. Sempre secondo lo studio della Federconsumatori, metà delle donne lavorano part time perché spesso questa formula è imposta dalla necessità di badare alla famiglia, dalla mancanza di servizi o dall'azienda stessa per cui lavorano. C'è anche poi chi decide di non lavorare proprio perché impossibilitata a proseguire la sua carriera con una famiglia: Federconsumatori riporta i dati delle lavoratrici nella fascia 15-64 anni, dove solo una su due è attiva nel mercato del lavoro, con differenze più marcate nei diversi territori. Al Sud risultano occupate 33 donne su 100, 64 al Nord e 57 al Centro.



LIQUIDITÀ

UNA LIEVE RIPRESA ANCHE DELLE IMPRESE FEMMINILI

Anche le imprese femminili danno i primi segnali di ripresa. Dal rapporto Unioncamere dell'anno scorso a fine 2020, le imprese femminili risultavano un milione e 336mila, che corrispondeva a quasi 4 mila attività in meno rispetto al 2019 (-0,29%). La perdita contenuta però, segnava comunque una battuta d'arresto rispetto a una crescita costante degli ultimi anni, ed era tutta concentrata al Centro Nord,

mentre il Sud segnava un +0,26%. Scendeva, seppur di poco, anche il peso delle imprese femminili sul totale del sistema produttivo nazionale: dal 21,98% rispetto al 22% del 2019. I dati di fine 2020 mostravano poi come la gestione dell'emergenza sanitaria avesse prodotto una battuta d'arresto soprattutto sulle imprenditrici giovani. A giugno 2021 però, sempre Unioncamere, ha descritto invece una lieve ripresa anche per le imprese a conduzione femminile. I dati congiunturali, relativi al primo trimestre 2021, parlano di una vitalità imprenditoriale in

salita: sono infatti 26.299 le imprese femminili nate tra gennaio e marzo scorso, contro le 26.044 dello stesso periodo di un anno fa (dato che era il più basso dal 2015). Anche se ancora al di sotto delle performance del passato, la crescita dell'1% rispetto al periodo di gennaio-marzo 2020 segna quindi una prima svolta rispetto ai trimestri precedenti.

IMPRESE FEMMINILI E LIQUIDITÀ

Tra gli aspetti indagati da Unioncamere nel mese di ottobre dello scorso anno era stato evidenziato

TAB. 2 - Andamento dirigenti per sesso e regione 2019, 2018 e 2008

	NUMERO 2019			DISTRIBUZIONE % 2019			VARIAZIONE 2019/2018			VARIAZIONE 2019/2008		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
	N.	N.	N.	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Piemonte	8.121	1.473	9.594	84,65	15,35	100,00	-1,53	2,72	-0,90	16,08	28,09	-11,39
Valle d'Aosta	81	17	98	82,65	17,35	100,00	-4,71	-10,53	-5,77	-25,00	21,43	-19,67
Liguria	2.265	327	2.592	87,38	12,62	100,00	-0,48	3,48	0,00	-18,67	21,56	15,13
Lombardia	39.932	10.171	50.103	79,70	20,30	100,00	1,05	5,73	1,96	-5,41	57,64	2,95
Trentino-Alto-Adige	1.317	133	1.450	90,83	9,17	100,00	0,30	9,02	1,05	-3,23	40,00	-0,41
Veneto	6.775	1.064	7.839	86,43	13,57	100,00	0,18	4,72	0,77	-13,43	49,02	-8,21
Friuli-Venezia Giulia	1.591	239	1.830	86,94	13,06	100,00	-0,81	-2,05	0,97	-7,12	5,79	-3,84
Emilia-Romagna	8.532	1.286	9.818	86,90	13,10	100,00	0,32	4,64	0,86	-11,57	29,51	-7,73
Toscana	3.414	604	4.018	84,97	15,03	100,00	-0,55	5,78	0,35	-19,29	43,13	-13,61
Umbria	550	71	621	88,57	11,43	100,00	-0,18	-2,74	-0,48	-13,79	18,33	-10,90
Marche	1.021	135	1.156	88,32	11,68	100,00	-2,20	-1,46	-2,12	-21,16	31,07	-17,31
Lazio	13.546	4.312	17.858	75,85	24,15	100,00	-0,04	5,30	1,20	-11,07	45,97	-1,81
Abruzzo	783	80	863	90,73	9,27	100,00	0,77	6,67	1,29	-16,79	26,98	-14,04
Molise	94	40	134	70,15	29,85	100,00	-1,05	14,29	3,08	-12,96	300,00	12,61
Campania	1.874	330	2.204	85,03	14,97	100,00	1,24	9,27	2,37	-15,70	101,22	-7,67
Puglia	1.120	229	1.349	83,02	16,98	100,00	3,32	8,02	4,09	0,45	146,24	11,67
Basilicata	122	31	153	79,74	20,26	100,00	-2,40	-8,82	-3,77	-29,89	121,43	-18,62
Calabria	217	37	254	85,43	14,57	100,00	-13,55	15,63	-10,25	-37,10	-38,33	-37,13
Sicilia	1.081	371	1.452	74,45	25,55	100,00	-2,96	-1,33	-2,55	-21,55	78,37	-8,45
Sardegna	323	60	383	84,33	15,67	100,00	-7,18	-4,76	-6,81	-43,53	-37,50	-42,66
Esteri	1.487	85	1.572	94,59	5,41	100,00	0,00	10,39	0,51	24,02	80,85	26,16
TOTALE	94.246	21.095	115.341	81,71	18,29	100,00	0,24	5,04	1,08	-10,06	48,90	-3,04

(Fonte: elaborazioni Manageritalia su dati Inps)

in particolare quello legato alla liquidità (lo dichiarano il 38% delle imprenditrici a fronte del 33% degli imprenditori) e di approvvigionamento delle forniture (30% contro 23%). Le imprenditrici lamentavano poi maggiori difficoltà legate al calo dell'occupazione (23% contro 17%), più vincoli nell'accesso al credito (18% contro 15%) e problematiche di carattere tecnologico (16% a fronte del 12%). L'indagine era stata condotta nel mese di ottobre su un campione di 2.000 imprese manifatturiere e dei servizi.

DAL PNRR LE MISURE PER LE DONNE

Per venire incontro anche a queste problematiche potrebbero essere utili le misure provenienti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che ha previsto di incrementare le risorse del Fondo nell'ambito del programma di investimento riguardante la Creazione di imprese femminili, a cui vengono complessivamente destinati, 400 milioni di euro. Viene dato particolare impulso anche all'innovazione tecnologica. La legge di bilancio 2021 (L. n. 178/2020, art. 1, co. 107-108) ha introdotto anche interventi per sostenere investimenti nel capitale di rischio per progetti di imprenditoria femminile innovative, che prevedono il rientro dell'investimento iniziale esclusivamente nel lungo periodo, realizzati in Italia da società il cui capitale è in mano in maggioranza a delle donne. Nel settore edile sicuramente il Su-

perbonus 110% ha trainato, come evidenziato anche da Ance, parte della ripresa delle imprese del comparto. Dalle interviste realizzate a imprenditrici delle produzioni e del commercio nelle costruzioni, è stato sottolineato come anche i bonus minori, come ad esempio quello al 50% per la ristrutturazione, siano stati determinanti a trainare l'uscita dalla pandemia.

L'IMPORTANZA DELLA FILIERA

Nell'agosto di quest'anno, un'indagine di Unioncamere, ha evidenziato come le imprese che operano all'interno di filiere siano più innovative, più aperte ai mercati stranieri e più ottimiste sul futuro di quelle che lavorano in maniera isolata. Il 62% delle imprese che lavorano insieme ha investito nell'innovazione (contro il 38% delle altre) e il 22% esporta, con punte che arrivano al 30% nelle filiere 4.0 (contro il 24% delle altre digitalizzate). I settori che trainano questo tipo di approccio sono le costruzioni e l'agrobusiness, che sono quasi il 60% delle imprese attive coinvolte nel sistema delle filiere (rispettivamente il 29,1% e il 28,8%). I territori nel nostro Paese in cui spicca la filiera sono la Lombardia, seguita poi da Campania e Lazio.

AUMENTANO LE DONNE MANAGER IN ITALIA

Secondo il rapporto di Manager Italia, pubblicato a marzo 2021, è in continuo aumento il numero delle donne manager in Italia. La ripresa dei dirigenti privati è tut-

ta guidata dalle donne, che oggi sono il 18,3% del totale e sono cresciute del 49% dal 2008 al 2019, a fronte di un calo del 10% degli uomini, e dal terziario. Tra i quadri le donne sono già al 30%, e si registra il 37% tra gli under 35. La classifica delle regioni e province più rosa vede spiccare in percentuale il Molise (30%), seguito dalla Sicilia (25,5%), dal Lazio (24,1%), dalla Basilicata e dalla Lombardia (20%), con quest'ultima prima a livello numerico (10.171). Siamo ancora lontani dalla parità, ma stando al rapporto di Manager Italia, la corsa sta continuando: nel 2019, ultimo dato disponibile Inps, le donne sono il 18,3% dei dirigenti privati (erano il 17,6% l'anno precedente), ma sono ben il 32,3% tra gli under 35 e il 28% tra gli under 40. ●



Produzione, progettazione, distribuzione, costruzione.

La filiera dell'edilizia è donna

di Francesca Malerba

Da anni esploriamo questo specifico tema che ci permette di approfondire il ruolo, il potenziale e le opportunità dell'universo femminile in una realtà, quella dell'edilizia, che ha sempre contato una presenza esigua di donne. Abbiamo iniziato con un importante evento - la tavola rotonda «Donnedilizia. I valori da mettere in campo per il rilancio delle costruzioni» - organizzato nel 2012 dalla Divisione Edilizia e Costruzioni (oggi Divisione Edilizia e Architettura, ndr) di Tecniche Nuove, a cui ha partecipato un numeroso ed eterogeneo, per estrazione ed esperienze professionali, gruppo di ospiti in rappresentanza delle oltre 225mila donne allora operanti nel settore. Libere professioniste con cariche in associazioni di categoria, imprenditrici, manager e dirigenti, attive in aziende produttrici di sistemi, materiali, macchine, attrezzature e nelle imprese di costruzione, oltre a esponenti del mondo della comunicazione e delle direttrici editoriali delle testate specializzate, tutte concordi nel riconoscere che **qualità, sostenibilità, innovazione**, erano i vettori per il rilancio del settore, come le **competenze, la formazione e le esperienze professionali**. Valori, questi, sempre attuali. Per rendere sistematico questo ap-



profondimento e, a partire dal 2016, abbiamo pubblicato in ogni fascicolo del mese di marzo lo speciale **“Capitane Coraggiose. La vie en rose dell'edilizia”** che ci aiuta a comprendere come sta evolvendo il ruolo delle donne nella filiera. Responsabili di dipartimenti del settore industriale, progettiste, referenti di associazioni, di società di formazione, di imprese edili e, naturalmente, di imprese di distribuzione di materiali, sistemi, finiture

e attrezzature per l'edilizia, l'architettura e la casa. Da loro ci siamo fatte raccontare **esperienze, punti di forza e criticità**.

LAVORO FEMMINILE

Anche quest'anno, oltre a confrontarci con numerose rappresentanti dei diversi elementi della filiera, abbiamo anche raccolto dei dati più generali, che se non sono del tutto confortanti, mostrano comunque un trend in crescita che ci fa

COMPETENZA

TAB. 1

1.336.646 Imprese femminili* = **22%** totale imprese italiane

* Imprese la cui partecipazione di genere risulta superiore al 50%

- L'IMPRESA FEMMINILE**
- Piccola dimensione (97% non ha più di 9 addetti)
 - Più presente al Sud
 - Più giovane (sia per età dell'impresa sia per età dei suoi componenti)
 - Innovativa
 - Investe nel green (31% if vs 26% inf)
 - Investe in responsabilità sociale (72% if vs 67% inf)
 - Meno digitalizzata (19% if vs 25% inf) Se NON ha già effettuato il passaggio generazionale

(Fonte Unioncamere - 3° trim. 2020)

TAB. 2

- IMPRESE FEMMINILI**
- Criticità
 - Basso ricorso al credito bancario (20%)
 - Fisco (49%)
 - Burocrazia (49%)
 - Andamento negativo dell'economia (21%)
 - Richieste
 - Misure di sostegno alla liquidità (28% if vs 20% inf)
 - Migliore accesso al credito (9% if vs 7% inf)
 - Aumento della digitalizzazione (5% if vs 3% inf)

(Fonte Unioncamere - 3° trim. 2020)

di donne, comparto per comparto, tra le posizioni dirigenziali e la forza lavoro.

LE IMPRESE FEMMINILI

L'ultimo rapporto sull'imprenditoria femminile di Unioncamere, realizzato in collaborazione con Si.Camera e targato 2020, rileva nel terzo trimestre dell'anno **1.336.649 imprese femminili** (Imprese la cui partecipazione di genere risulta superiore al 50%) che rappresentano il **22% del totale delle imprese presenti nel nostro territorio.**

Le imprese femminili hanno una **dimensione minore** rispetto a quelle non femminili, sono **più numerose nel Mezzogiorno** e sono **più giovani**, sia per età dei suoi componenti sia per l'età stessa dell'impresa. **E dal momento che sono più giovani l'aspetto generazione assume un valore importante.** Le **imprese femminili giovanili**, quelle cioè che hanno già effettuato il cambio generazionale, infatti **mostrano miglio-**

ben sperare. Da The Global Gender Gap Report 2020 Del World Economic Forum emerge che **la distribuzione delle donne per comparto**, con presenze significative in alcuni settori, come quello delle risorse umane (65%), la creazione di contenuti (57%), le professioni tecniche (49%), il marketing (40%), le vendite (37%), lo sviluppo prodotti (65%), e meno importanti, seppure, appunto in crescita, in altri, come dati e intelligenza artificiale lo svi-

luppo prodotti (26%), ingegneria lo sviluppo prodotti (15%), cloud computing (12%). Dal Gender Equality Index 2020 Bloomberg emerge, invece, quanto siano ancora limitate le posizioni dirigenziali, se si pensa che solo il 6% di donne occupa la posizione di ceo, il 19% è una dirigente e invece le donne inquadrare come impiegate di primo livello rappresentano quasi la metà del panel intervistato. Ancora sconcertante risulta essere la percentuale

TAB. 3

Graduatoria settoriale secondo la quota di imprese femminili sul totale imprese del settore, anno 2019 (valori percentuali)

Altre attività di servizi alla persona	59,1
Sanità e assistenza sociale	37,7
Tessile, abbigliamento, pelli e calzature	36,3
Istruzione	30,4
Alloggio, ristorazione e servizi turistici	29,7
Agricoltura, silvicoltura e pesca	28,4
Commercio	23,4
Cultura e intrattenimento	23,4
Servizi operativi	22,6
Alimentare, bevande e tabacco	22,1
Totale economia	22,0
Servizi finanziari e assicurativi	21,5
Informatica e telecomunicazioni	19,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	18,9
Carta e stampa	17,7
Chimica, farmaceutica e petrolifero	15,1
Media e comunicazione	14,9
Prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	14,3
Altre industrie manifatturiere	12,9
Elettrotecnica e strumentazione di precisione	12,9
Altri servizi	12,8
Altre industrie in senso stretto	11,0
Trasporto, logistica e magazzinaggio	10,5
Metalmeccanica	9,7
Legno e mobilio	9,0
Costruzioni	6,4

(Fonte Unioncamere)

ri performance, sotto diversi punti di vista: **Innovano di più, sono più green-oriented e consapevoli dei rischi legati al cambiamento climatico**, adottano pratiche di welfare aziendale più avanzate e proprio in questo ambito sono propense a incrementare gli investimenti anche nei prossimi tre anni. **Quelle che ancora non hanno effettuato la transizione generazionale sono però meno digitalizzate.**

CRITICITÀ E RICHIESTE

Sempre secondo il rapporto di Unioncamere, **tra gli ostacoli maggiori** delle imprese femminili è il **Credito**, il 20% di esse fa ricorso al credito bancario aspettandosi un rifiuto da parte della banca o che il credito erogato non sia adeguato alle loro richieste. Le altre preoccupazioni sono il fisco, la burocrazia e l'andamento negativo dell'economia. Per questo, **le richieste** più diffuse dalle imprese femminili sono proprio le misure di sostegno alla liquidità, un maggiore accesso al credito e l'aumento della digitalizzazione.

IMPRESE FEMMINILI, GRADUATORIA

Per ciò che riguarda i settori di at-

TAB. 4

La filiera femminile dell'edilizia

- Progettiste
- Imprenditrici della produzione
- Imprenditrici della distribuzione
- Imprenditrici edili - Artigiane
- Rappresentanti di Enti e Associazioni

- Più organizzate e flessibili
- Più abituate alle sfide
- Contrarie allo spreco e più green oriented
- Maggiore sensibilità alla bellezza e all'armonia
- Maggiore cura dei dettagli
- Maggiore creatività
- Più predisposte alla comunicazione
- Più propense all'innovazione



(Fonte Il Commercio Edile, Capitane Coraggiose 2016-2021)

tività, osservando la distribuzione del tasso di femminilizzazione, che corrisponde **alla quota delle imprese femminili sul totale delle imprese di settore**, si nota che il settore più rosa è quello dei servizi alla persona, si riscontra un bel 23,4% relativo al **commercio** e, seppure con ancora solo il 6,4 %, iniziano a fare numero le attività delle imprese femminili quello delle **costruzioni**.

LE DONNE DELLA FILIERA

Mi piace qui sottolineare che molti termini usati nel settore che rappresentiamo sono sostantivi femminili: produzione, distribuzione, progettazione, edilizia, costruzione, casa, abitazione, sala mostra, showroom, impresa edile, architettura, filiera edile... Quindi diciamo che, almeno dal punto di vista grammaticale, le donne della filiera si trovano in un ambiente non ostile.

Tornando agli ambiti in cui le donne operano nel settore dell'edilizia, dalle Indagine puntale, quindi qualitativa, che svolgiamo ogni anno, emerge che le donne dell'edilizia, che siano progettiste, imprenditrici della produzione, della distribuzione, imprenditrici edili e artigiane o rappresentanti delle associazioni di categoria, tutte concordano nel sen-

tirsi, rispetto ai colleghi uomini, più multitasking, organizzate e in grado di gestire gli imprevisti e le emergenze, più abituate alle sfide, più attente agli sprechi e a green, più sensibili al bello e attente ai dettagli, più creative e più propense alla comunicazione e all'innovazione.

Quelle appena citate sono caratteristiche particolarmente importanti in un'attività come quella della distribuzione di materiali e finiture per l'edilizia, l'architettura e la casa. Anche perché sono **le donne che influenzano** sempre di più gli **acquisti legati al mondo della casa, dal garden alla ristrutturazione di interni**. Donne che nessuno si permette più di chiamare "La signora Maria" perché rappresentano un target sempre più deciso, informato e consapevole.

Dall'Osservatorio sulla Casa - realizzato da Habitante (una società di ricerche e tendenze) in collaborazione con la società Business Intelligence Group, nel 2019 - risulta infatti che **le donne influiscono sul 60% degli acquisti** di una famiglia e ben il **56% si occupa personalmente della manutenzione e ristrutturazione** della propria abitazione. La stessa **Sonia Carrera**, fondatrice di Big Hub, ha indicato tra gli highlight della sua ricerca alcuni aspetti tra cui **la ricerca sempre viva di nuove soluzioni, la voglia di rinnovare e rimodulare gli spazi, l'attenzione ai dettagli, agli stili e alle tendenze** dell'abitare. Non solo, **crece** tra le donne **l'interesse per i temi legati a salute, ecosostenibilità, innovazione e acces-**

sibilità. Attenzione sottolineata anche da **Giovanna Mavellia**: Segretario Generale Confcommercio Lombardia che sottolinea, **oltre alle capacità organizzativa delle donne anche, appunto**, la crescente attenzione delle clienti/committenti per la **sostenibilità e l'economia circolare, sia direttamente collegata alla maggiore richiesta di materiali naturali e forniture ecosostenibili**. Un'altra donna della confederazione, l'attuale presidente nazionale di Terziario Donna, **Anna Lapini** ha sottolineato ancora la capacità delle donne, in generale, di **essere multitasking** e, per ciò che riguarda l'ambito del commercio, come le donne, **attente alla bellezza e ai dettagli, ma anche alle capacità comunicative, siano brave a catturare l'attenzione del cliente e a stimolare sensazioni ed emozioni**. D'altra parte, la maggior parte delle protagoniste della distribuzione di cui negli ultimi anni abbiamo raccolto le interviste, soprattutto quelle che vivono le realtà imprenditoriali in cui è già avvenuta la transizione generazionale, hanno individuato tra i punti di forza più significativi la **creatività, visione, l'attenzione al bello e al dettaglio, le capacità organizzative, l'empatia, le migliori capacità di interagire con il cliente rispetto ai colleghi uomini, la capacità di gestire il tempo e gli imprevisti**.

Peculiarità importanti (e tutti termini femminili!) per i punti vendita che le donne della distribuzione hanno saputo mettere a frutto per far crescere le loro aziende. Tra queste la **visione per il futuro** consente di indirizzare tutte le attività di business e mettere a sistema tutte le altre caratteristiche che ci consentono di dire che **l'edilizia è donna**.



Le donne della **produzione**

di Lara Morandotti

ANTONIA CROSETTA

Brand and Contract Manager Tubes

«Una parola che può rendere bene l'idea della situazione della donna nel business edile, ma in generale nel mondo del lavoro, è "raddoppio", con la necessità di dimostrare sempre un po' di più rispetto all'imprenditore uomo. E per non parlare del fatto che siamo anche mogli, madri e figlie»



IL "RADDOPPIO" DELLE DONNE

Unica donna in un consiglio di amministrazione di sei persone, Antonia Crosetta, Brand and Contract Manager Tubes di Resana (TV), è stata di recente insignita del ruolo di presidente di Tubes France, con sede a Parigi. Una carriera brillante e in continua crescita nell'azienda fondata da suo papà e gli zii nel 1992, che oggi si distingue sul mercato per i suoi caloriferi e scaldasalviette ad alto valore tecnologico ed architettonico. «È per me un grande onore e una grande responsabilità il nuovo incarico di Presidente di Tubes France. La nostra filiale di Parigi ha un ruolo molto importante poiché il mercato francese è per noi il secondo dopo quello italiano. Si tratta di un riconoscimento per merito e non per essere "figlia": una soddisfazione incredibile. Parlando di discriminazioni in quanto donna, rispetto al passato c'è stato un miglioramento, ma non si può ancora parlare di parità tra imprenditoria femminile e maschile e occorre fare ancora qualche passo in avanti. Una parola che può rendere bene l'idea della situazione della donna nel business edile, ma in generale nel mondo del lavoro, è "raddoppio", con la necessità di dimostrare sempre

un po' di più rispetto all'imprenditore uomo. E per non parlare del fatto che siamo anche mogli, madri e figlie». Antonia ci ha raccontato un aneddoto in questo senso che risale all'inizio della sua carriera in Tubes: «Subito dopo il diploma, ho iniziato a lavorare in azienda: eravamo poche persone e io mi occupavo anche della parte tecnica. I

nostro prodotto è estetico con una notevole componente tecnologica: è quindi importate la capacità di presentare forma e contenuto in modo sicuro e chiaro. Io avevo proprio anche il compito di fornire informazioni a clienti ed installatori. Ecco, ogni tanto mi capitava che qualche installatore mi chiedesse esplicitamente di parlare con un tecnico uomo».

Antonia ha poi ripreso gli studi, maturando nuove esperienze lavorative, per rientrare in azienda 12 anni dopo, «Oggi ho cambiato interlocutore, interfacciandomi quotidianamente con architetti ed interior designer, sia donne che uomini, senza nessuna sorta di gender gap. Anzi, la comunicazione è donna, ci viene più naturale e quindi a volte è preferibile proprio l'intervento femminile».

RICERCA

SIMONETTA ROSSI

Product Management e Marketing Operativo Polyglass

«La competenza e il successo non sono legati al genere o alle posizioni, ma al modo di interpretare il proprio ruolo. Serve resilienza nel percorso professionale e, del resto, la resilienza è donna per cui noi siamo avvantaggiate»



LA RESILIENZA È DONNA

Da 4 anni Simonetta Rossi è la responsabile del Product Management e Marketing Operativo di Polyglass di Treviso, storico produttore di soluzioni per l'impermeabilizzazione e l'isolamento degli edifici, come guaine e membrane impermeabilizzanti o isolanti. Il suo ruolo la porta a capo di uno staff di persone, tra specialisti di prodotto, product manager dedicati alle diverse linee e addetti marketing e comunicazione. «Mi pongo come un'interfaccia tra mercato e azienda:

ho il compito di interpretare le esigenze del mercato, cercando di anticipare i tempi, ed esaudirle attraverso lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi». Dopo la laurea in economia aziendale e master all'università Bocconi di marketing industriale, la sua carriera è iniziata 25 anni fa sempre nel mondo dell'edilizia. «Ho sempre riscontrato una notevole minoranza femminile nel mio contesto professionale, una situazione che però non ho mai percepito come limite, ma come motivo di orgoglio, un'occasione per mostrare le mie capacità. Inoltre, sono mamma di 3 figli ed i rientri dalla tre maternità sono stati i momenti più critici a livello professionale, ed ecco il vero gender gap che ho riscontrato. Tuttavia, ogni difficoltà è servita per la mia crescita e mi ha permesso di cogliere altre opportunità, fino ad arrivare a Polyglass. La competenza e il successo non sono legati al genere o alle posizioni, ma al modo di interpretare il proprio ruolo.

Serve resilienza nel percorso professionale e, del resto, la resilienza è donna per cui noi siamo avvantaggiate». Simonetta è nel consiglio di Federmanager, una posizione che le ha permesso di toccare con mano la situazione della donna nel mondo professionale. «La donna nei cambiamenti organizzativi è più forte dell'uomo, per noi è più facile mettersi in discussione e ripartire. Oggi abbiamo fatto grandi passi avanti e abbiamo più consapevolezza delle nostre capacità e delle opportunità che ci offre il mondo del lavoro. La nostra mentalità è cambiata, anche se rispetto ad altre realtà europee abbiamo ancora un po' di strada da fare. Ma ci sono segnali importanti, come il PNRR che aiuta in modo concreto l'imprenditoria femminile e la nomina da parte di Papa Francesco di una donna come sottosegretario del Sinodo dei vescovi, Suor Nathalie Becquart».

PRODUZIONE



MICHELA UZZENI

Project Marketing Manager di U-Power

«Il nostro prossimo progetto è quello di rivolgere l'attenzione alle meravigliose donne che svolgono professioni manuali e, ancora di più, mi preme dirlo in qualità di madre, ci occuperemo della loro sicurezza vestendole con stile. In fondo, chi ha detto che le donne sono femminili solo coi tacchi a spillo?».

SUL CAMPO, DONNE VESTITE CON STILE

Dopo una lunga attività di mamma, che le ha regalato grandi soddisfazioni fino ad arrivare oggi ad avere due dei suoi tre figli impiegati in azienda, in accordo con il marito Franco, Michela Uzzeni, Marketing Manager di U-Power, Paruzzaro (NO), ha deciso di avviare una divisione sinergica e complementare alla principale attività della loro azienda: l'abbigliamento da lavoro. «L'esordio risale a circa 10 anni fa e rappresentava per l'azienda e soprattutto per me una grande sfida, non solo a livello professionale, ma più che altro a livello personale. Infatti, il mio sogno è sempre stato quello di realizzare una linea di moda. Da qui, l'ispirazione di combinare i parametri di sicurezza tipici della nostra attività con il fatto che il nostro utilizzatore finale potesse sentirsi a proprio agio e piacersi nei propri abiti da lavoro, seppur non in giacca e cravatta. Con l'aiuto di Maria Teresa Castelli, stilista sportiva, abbiamo dato vita a una collezione che rappresentasse a pieno l'orgoglio di essere professionisti cool, con outfit dall'impronta

sportiva e dal gusto accattivante». Nel parlare di gender gap in quanto donna che lavora nel mondo dell'edilizia, quella di Michela è una voce fuori dal coro: «La mia forte capacità di relazionarmi con le persone e la mia grande determinazione nel raggiungere gli obiettivi, con la voglia di affermarmi attraverso modalità innovative che generassero curiosità e in un secondo momento apprezzamento, hanno permesso che non mi sentissi mai discriminata in alcun modo da nessuno. Ne è una prova il fatto che, ancora oggi, molti dei nostri risultati sono legati alle mie costanti visite presso i nostri clienti, direttamente su territorio nazionale. Questo ci ha permesso di costruire una rete di relazioni che si è tradotta non solo in una relazione commerciale, ma anche in una collaborazione costruttiva che ci aiuta a definire meglio i nostri prodotti in funzione delle esigenze e delle richieste del mercato. Il tema del gender gap ormai è ampiamente superato poiché l'oggetto del confronto è professionale e la competenza non ha genere. Grandi passi sono stati fatti anche nell'utilizzo

di nuove tecnologie e materiali all'avanguardia, che ci permettono di soddisfare la maggior parte delle esigenze dei nostri professionisti, che io definisco i nostri eroi quotidiani, abbinando il tutto anche ad un tocco fashion». Michela è partita da zero, da una scommessa, in un piccolo ufficio all'interno dell'azienda. «Con umiltà, sbagliando ed imparando dai grandi già presenti sul mercato, facendo, come le definisco io, tutte le "malattie dei bambini", oggi sono arrivata ad essere una tra i più importanti attori sul mercato europeo nel workwear. Ho attraversato continenti per vedere con i miei occhi

le nostre produzioni e imparare il mestiere. Il nostro obiettivo è anticipare i tempi, cominciando dal fatto che oggi da semplici abbigliamento e scarpe da lavoro, siamo arrivati a definire "l'icona dell'uomo U-Power... impossibile resistergli". Ma non finisce qua! Il nostro prossimo progetto è quello di rivolgere l'attenzione alle meravigliose donne che svolgono professioni manuali e, ancora di più, mi preme dirlo in qualità di madre, ci occuperemo della loro sicurezza vestendole con stile. In fondo, chi ha detto che le donne sono femminili solo coi tacchi a spillo?».

PROGETTAZIONE

INNOVAZIONE

Le progettiste

di Lara Morandotti



VALERIA BOTTELLI

Architetta, partner dello studio Bdgs Architetti Associati

«Le progettiste più giovani rispetto alla mia generazione mi sembrano più consapevoli e agguerrite, anche la richiesta pressante ai consigli degli Ordini provinciali, recentemente giunta e approvata anche all'Ordine di Milano della possibilità di avere il timbro "Architetta", è un simbolo di una volontà di affermare orgogliosamente l'identità di progettiste»

GENDER GAP SOTTO I RIFLETTORI

Laureata nel 1991 al Politecnico di Milano con una tesi di allestimento e museografia, Valeria Bottelli è una progettista iscritta all'Ordine degli Architetti di Milano, a lungo Consigliere dell'Ordine degli Architetti di Milano, divenendone presidente dal 2013 al 2017.

Bdgs Architetti Associati è uno studio associato di architettura tutto in rosa, che nasce a Milano nel 2000 per iniziativa dei soci fondatori Valeria Bottelli, Laura Della Giovampaola e Duccia Savino, consolidando una collaborazione professionale in essere dal 1992. Nel 2002, Paola Bonfante diventa partner dello studio, caratterizzato da una costante ricerca di innovazione e cura del dettaglio che opera in diversi settori

disciplinari, con specializzazione particolare nelle residenze, uffici, spazi per bambini, spazi sportivi e allestimenti. «Nel corso della mia attività di progettista e di consigliere e presidente dell'ordine di Milano, ho dedicato molta attenzione all'analisi del gender gap nella nostra professione, anche con studi e serate dedicate e con iniziative multidisciplinari confrontando la nostra condizione con quella di altre professioni nel territorio milanese. L'obiettivo è stato sempre intervenire per migliorare. I numeri parlano chiaro: le generazioni precedenti vedevano una minima parte di iscritte, progressivamente vi è stata una crescente femminilizzazione dell'Ordine e oggi siamo

a percentuali quasi paritetiche. Non vi è quindi oggi un gender gap negli studi, nell'abilitazione e nell'accesso alla professione; tuttavia, permane un gender gap significativo nelle retribuzioni, come comunicato anche recentemente da Inarcassa, e nell'accesso a lavori e commesse rilevanti. La maternità e la conciliazione con la cura familiare continuano ad essere un problema per le professioniste 30-40enni, proprio l'età in cui i colleghi maschi vedono decollare gli studi. Non ho mai personalmente riscontrato un pregiudizio di competenza da parte di clienti e maestranze, talvolta lamentato da colleghe più anziane, e a mio avviso questo tipo di problema è sempre meno sentito tra le nuove generazioni. Le progettiste più giovani rispetto alla mia generazione mi sembrano più consapevoli e agguerrite, anche la richiesta pressante ai consigli degli Ordini provinciali, recentemente giunta e approvata anche all'Ordine di Milano della possibilità di avere il timbro "Architetta", è un simbolo di una volontà di affermare orgogliosamente l'identità di progettiste».

Tra i successi professionali di Valeria c'è una borsa per il Dottorato di Ricerca in Innovazione tecnica e la costituzione del Muba - Museo dei Bambini di Milano. «Il lato che ho sempre preferito della mia professione, forse il motivo stesso per cui ho scelto questo mestiere senza saperlo, è la possibilità di migliorare la vita delle persone rendendo lo spazio del vivere, del lavorare, del tempo libero più armonioso e felice. Un altro aspetto

bellissimo è la duplice natura dell'architettura come disegno e realtà fisica: il rapporto tra queste due realtà è sempre entusiasmante. Quello che mi piace di meno, anche se sono ben consapevole della sua importanza, è l'infinita mole burocratica e normativa che fa da sfondo a ogni nostro intervento, in particolare in questo Paese». Valeria, inoltre ha raccontato con estremo entusiasmo l'evoluzione della sua professione. «Ho iniziato a lavorare nel 1991, è indubbio che il progresso tecnologico sia stata la leva che più ha modificato il nostro lavoro nel tempo, unito alla globalizzazione. La velocità di comunicazione, la resa grafica e informativa dei progetti, la possibilità di lavorare in remoto e in rete, come anche testimoniato durante questi anni di pandemia, sarebbero stati impensabili un tempo non troppo lontano. Ci sono team multidisciplinari collocati in continenti e con fasce orarie diverse, un modo collaborativo di progettare che ai tempi del mio Dottorato di Ricerca si ipotizzava soltanto ma che oggi è realtà. Tutto questo rende il lavoro più competitivo e complesso, sempre meno adatto a studi piccoli e sottocapitalizzati come quelli europei e italiani; penso che nei prossimi anni si assisterà ad una concentrazione in strutture più grandi e forti con satelliti di servizio magari più specializzati in alcune fasi del processo progettuale. Non a caso difficilmente un giovane laureato pensa come obiettivo di vita quello di aprire il proprio studio, cosa assai comune quando mi sono laureata io».

CREATIVITÀ

FRANCESCA FERLAZZO NATOLI

Architetta, Studio Ferlazzo Natoli

«Ho dovuto lavorare il doppio. Prima di conquistare la fiducia delle imprese dovevo almeno per una settimana dimostrare di avere strumenti e competenza per gestire il cantiere»



UNA SETTIMANA DI "TEST" IN CANTIERE

La sua creatività è un fiume in piena: Francesca Ferlazzo Natoli ha giocato con i lego fino a 15 anni "facendo" case, la grande passione che l'ha guidata nella scelta della professione di architetta.

Ha iniziato a lavorare come libera professionista 20 anni fa circa, un giovane architetto che oggi vanta uno studio affermato. «Mi occupo principalmente di progettazione di interni e arredi, sseguo tutte le fasi della progettazione, dallo studio fattibilità alla pratiche edilizie, dalla progettazione esecutiva alla direzione lavori. Ritengo che avere un approccio olistico e gestire tutte le fasi tecniche, progettuali e compositive sia fondamentale per la buona riuscita di un progetto».

Francesca ha seguito il suo primo cantiere nel 2005, incontrando non poche difficoltà: «Ero giovane e donna.

Era difficile essere ascoltati in cantiere da artigiani e imprese, composte per la maggior parte da uomini e più grandi di età. Ho dovuto lavorare il doppio. Prima di conquistare la fiducia delle imprese dovevo almeno per una settimana dimostrare di avere strumenti e competenza per gestire il cantiere. Anche oggi, a 46 anni, il primo approccio è spesso di diffidenza. Bisogna comunque dimostrare di avere adeguate competenze per creare un rapporto di fiducia privo di problemi. Del resto, non è un discorso di genere, ma di conoscenze e di capacità. Oggi quindi va meglio, ma il gender gap perdura: lo vedo dalle piccole cose. Ne è un esempio il titolo con il quale si usa chiamare le donne in un contesto di cantiere. Un uomo è "architetto" e "ingegnere", mentre la donna è "signora".

GABRIELLA SIMONE

Innovation Retail Architect e Business Designer

«Il gender gap esiste e si riconosce anche nel linguaggio esclusivamente maschile che viene utilizzato tutti i giorni: dialogare con termini coniugati al femminile è fondamentale per riconoscere ruoli e competenze»



CONCEPT STRATEGICI

Da oltre 10 anni Gabriella Simone si è specializzata nella riorganizzazione e trasformazione degli spazi commerciali delle rivendite di materiale edile, accompagnando i brand e i distributori a costruire nuovi concept strategici per i negozi fisici, integrando anche il canale digitale. Si tratta di un settore trasversale, che parte da un approccio tecnico, passa dalle competenze architettoniche e sfocia nel marketing operativo. «Ci sono spesso dei format anacronistici e i proprietari dei punti vendita edili ignorano di avere un problema e quindi di poterlo risolvere. Chi vende materiale edile deve esporre i prodotti in modo strategico e funzionale al fine di incrementare redditività e coinvolgere anche il cliente privato all'acquisto. Il materiale non si vende da solo, servono progetti ben mirati, serve quel cambiamento di assetto che è frutto di un percorso di empatia, competenza, dialogo continuo e sperimentazione. Sono un architetto, un grafico pubblicitario e business designer specializzato in ambito retail: il mio obiettivo è migliorare la redditività degli spazi di fisici e costruire strategie adatte alle persone che entrano in negozio.

Non siamo molte persone a fare questa professione che richiede una formazione continua e contaminazione con diverse professionalità. Una predisposizione tipica femminile che mi aiuta molto nel mio lavoro è l'empatia: il dialogo deve riuscire ad essere differente e a plasmarsi a seconda dell'interlocutore». Per Gabriella, il gender gap è un tema che parte da molto lontano: «Nella nostra società ancora troppo spesso il ruolo femminile è relegato al mondo della famiglia, un concetto arcaico fortemente legato al tema della casa e la sua cura, con ruoli minori dal punto di vista professionale. Il gender gap esiste e si riconosce anche nel linguaggio esclusivamente maschile che viene utilizzato tutti i giorni: dialogare con termini coniugati al femminile è fondamentale per riconoscere ruoli e competenze. Ma sono le donne in primis a dover compiere tale cambiamento lavorando sull'empowerment femminile nel mondo tecnico, a prevalenza maschile. In questa direzione, ci sono sempre più donne leader che hanno saputo scardinare quel concetto e oggi ricoprono ruoli manageriali di grande rilevanza».

Le imprenditrici della **distribuzione**

di Simona Buscaglia e Lara Morandotti

MIRIAM BUSNELLI

Contitolare di Busnelli Materiali Edili

«Nel commercio, dove si possono realizzare le pari opportunità, vengono premiate le capacità imprenditoriali e quindi l'affidabilità, la conoscenza e la professionalità»



IL SUCCESSO È UNA QUESTIONE DI EMPATIA E INNOVAZIONE

Nata e cresciuta in un contesto prettamente edile, Miriam Busnelli è oggi fiera contitolare di Busnelli Materiali Edili, una realtà da 50 anni in costante crescita. «Dopo anni di esperienza nel trasporto di materiale

edile, nel 1968 mio papà ha deciso di acquistare un terreno a Gerenzano, in provincia di Varese, per creare un magazzino edile e, l'allora sindaco concesse la licenza di commercio per la vendita di materiale edile con

DISTRIBUZIONE

trasporto. Io e mio fratello Sergio siamo cresciuti nel piazzale di quel magazzino edile, con il sottofondo del rumore dei camion, dei muletti e delle ruspe, il ticchettio della macchina da scrivere Olivetti per fare le fatture e la calcolatrice Summa». Terminati gli studi, Miriam Busnelli ha deciso di intraprendere la carriera nell'azienda di famiglia, un'avventura piena di entusiasmo. «Nostro papà è riuscito a trasmetterci immensa passione per questo lavoro e per l'azienda che portiamo avanti fondendo in perfetta sinergia il know-how storico del fondatore, ancora tuttora presente in azienda, e la spinta innovativa della seconda generazione». Infatti, negli anni '90, i due figli Busnelli hanno preso in mano le redini dell'attività, in concomitanza con un ampliamento del magazzino e dei servizi. «Il mercato iniziava a trasformarsi e occorre un cambiamento più proiettato al servizio, con la creazione di diversi reparti visitabili in autonomia dai clienti, costituiti sempre più anche da privati». La rivendita si è così dotata di tre banchi assistiti, un colorificio con servizio tintometrico e consulenza colori, ferramenta e idraulica ed uno show room per le piastrelle e porte. Inoltre, è stato implementato un banco assistito per la duplicazione delle chiavi, con una particolare attenzione nei confronti

della sicurezza e del servizio pronto intervento per sostituzione di serrature. «Una delle ultime innovazioni portate nel magazzino è relativo ad una macchina 4.0 elettronica che permette di fare i duplicati di chiavi sia per il residenziale che per i veicoli». E a proposito di nuove tecnologie, Miriam Busnelli ci ha spiegato che il suo ruolo comporta anche la gestione del sito web e della pagina social dell'azienda, che ci permette di avere una vetrina virtuale sempre aggiornata. «Per quanto riguarda il gap di genere, non ho nulla da segnalare. Io e mio fratello siamo cresciuti insieme in questa azienda e da 20 anni è entrata a farne parte anche nostra sorella più piccola. Non c'è mai stata alcuna disparità o differenza di trattamento e considerazione da parte delle persone interne ed esterne, soprattutto per l'empatia, assolutamente indipendente dal genere. Nel commercio, dove si possono realizzare le pari opportunità, vengono premiate le capacità imprenditoriali e quindi l'affidabilità, la conoscenza e la professionalità. Anzi, ho da segnalare una sempre più marcata presenza femminile nel mondo dell'edilizia e questo si traduce in una maggiore affluenza di donne anche presso la nostra rivendita e nella scelta del materiale da comprare». **L.M.**



LAURA CALONI DOLCETTI

Titolare Edilcomes Commerciale Gruppo Made

«Ci vuole grinta e ambizione per intraprendere in questo settore questa strada. All'inizio è molto difficile e non sono stati dati ancora gli strumenti per superare questo muro iniziale»

BASTA FARSI CAPIRE

L'esperienza, la serietà e il rispetto sono stati gli ingredienti fondamentali del successo della gestione dell'impresa da parte di Laura Caloni Dolcetti, Titolare di Edilcomes Gruppo Made di Pisa: «Ho iniziato la conduzione di questa azienda molto giovane, ho fatto subito capire con chi avevano a che fare, perché basta farsi capire. Ho avuto un ottimo riscontro dalla mia clientela che mi ha seguito e mi ha dato una mano ad avere successo.

Noi donne facciamo molta più fatica degli uomini perché dobbiamo essere molto più brave a dimostrare che sappiamo il fatto nostro, però, una volta che il cliente ha capito, si apre una strada normale di lavoro e di reciproco rispetto». «È un approccio che ho costruito nel tempo perché sono più di 45 anni che faccio questo mestiere. All'inizio non è stato semplice, ho avuto anche sgradevoli incontri. Un giorno un ingegnere si è rivolto al mio cliente e gli ha detto "Ma dove mi hai portato? A trattare per una macchina da una donna?", io ho fatto

finta di niente e dentro di me mi sono detta "Non uscirai di qui finché non avrai comprato la macchina da me", e così è stato. Bisogna tirare fuori le unghie, far capire che sei a conoscenza di quello che dici, della tua serietà e onestà nel lavoro». Secondo Caloni Dolcetti, c'è però, ad oggi, una mancanza di imprese a conduzione femminile in questo settore soprattutto nelle nuove generazioni: «Sono ancora tutte in mano a uomini, è difficile trovare una donna a condurre un'attività di questo tipo, mentre sul cantiere possiamo trovare l'ingegnere donna, l'architetto donna, la figura della venditrice donna in cantiere invece è molto difficile da trovare. Non vedo donne alla guida del settore dell'edilizia, lato prodotti, sono tutti ancora uomini o, se ci sono, le donne sono nella parte amministrativa». Come si può quindi intervenire per cambiare questa strada? «Oggi ci vuole tanto coraggio e una donna deve avere accanto un aiuto perché condurre un'azienda con tutta la burocrazia che aumenta ogni giorno, è molto difficile. Al di là che

una donna oggi può fare tutto quello che fa un uomo, perché da un punto di vista intellettuale potrebbe, dietro ha ancora sempre sulle sue spalle la gestione della famiglia. Oggi non so se una donna, anche giustamente, voglia prendersi questa grossa responsabilità di gestire un'azienda, oltre a tutto il resto. Il titolare di un'azienda oggi ha troppe responsabilità, deve rispondere sempre in prima persona.

Ci vuole grinta e ambizione per intraprendere in questo settore questa strada. All'inizio è molto difficile e non sono stati dati ancora gli strumenti per superare questo muro iniziale». La ripresa del settore per Caloni Dolcetti ha portato con sé, al momento, anche delle difficoltà, soprattutto nel reperimento dei materiali: «La ripresa del settore c'è, ma ci troviamo con materiali il cui costo è aumentato enormemente e non reperibili sul mercato. Felici che ci sia aumentato il lavoro ma infelici

perché spesso non troviamo i materiali disponibili, per cui molte volte con le imprese facciamo molta fatica a esaudire la loro richiesta. Siamo costretti ad avere approvvigionamenti per quanto possibile di materiali di diverse tipologie, ad esempio di spessore, con la speranza che poi possa essere rivenduto sul mercato». «Tutti i bonus sono stati il carro trainante ma sono aumentati anche i prezzi: il legname e il ferro, ad esempio, con aumenti anche dall'oggi al domani, e non del 5 per cento ma di molto superiori. Se il Superbonus 110 fosse stato diluito nel tempo, partendo ad esempio dai fabbricati degli anni '60 e '70 per poi andare successivamente in quelli degli anni '80 e così via, si sarebbero potuti reperire meglio i materiali senza corse e affanni e forse senza avere tutti questi aumenti. Anche le imprese avrebbero lavorato meglio, con scadenze dilazionate». **S.B.**

RIVENDITTA

CHIARA CUSCUNÀ

Titolare BigMat Cubex

«Nella gestione di un'azienda abbiamo anche la capacità di stravolgere le nostre abitudini per migliorare i processi all'interno dell'azienda»



TRADIZIONE FAMILIARE AL FEMMINILE

Chiara Cuscunà è Titolare di BigMat Cubex di Catania. Per lei l'appoggio della sua famiglia nelle scelte imprenditoriali è sempre stato fondamentale: la lunga tradizione nella gestione di un'azienda le ha permesso di affrontare anche le situazioni più difficili: «Sono fortunata perché ho una famiglia che mi sta vicino, ogni scelta che faccio da sola viene poi condivisa, non trovo differenze nella gestione di un'azienda se si è donna o uomo - ha detto Cuscunà -. È difficile il settore perché è complicato in generale. A volte può capitare con qualche cliente che l'approccio sia più complicato ma vengo da una tradizione familiare di donne in questo settore: il negozio che adesso guido io è stato fondato da mia nonna. In seguito, ha preso le redini mia madre quindi anche i miei clienti sono abituati a una gestione femminile. Sono comunque sempre supportata da un padre e due fratelli che non mi fanno percepire questo tipo di problematica».

«Una donna può intervenire in modo positivo sicuramente nella gestione del tempo - ha aggiunto - noi abbiamo anche altre donne che lavorano con noi, e la capacità di organizzarsi e dare delle priorità, a livello di visione strategica, nelle donne è più marcata. Hanno la capacità di andare a vedere oltre l'ambito specifico del lavoro e avere una visione d'insieme». «Nella gestione di un'azienda abbiamo anche la capacità di stravolgere le nostre abitudini per migliorare i processi all'interno dell'azienda, metto sul piatto che per fare qualcosa di

nuovo c'è un rischio da prendere e bisogna lavorarci, spendere tempo ed energie. Ad esempio, abbiamo riorganizzato il magazzino con la rotazione: piuttosto che le dimensioni del prodotto, adesso stiamo facendo girare il magazzino in modo che i prodotti che hanno una più alta rotazione siano più facili da manovrare. Sembra una banalità ma nella gestione quotidiana abbiamo combattuto anche delle reticenze, e adesso, a tre mesi dal lavoro iniziato, anche gli operai si sono resi conto dei benefici». «In questo momento, il settore edile è in grande ripresa, c'è un incremento di fatturato, e anche gli ingressi nel punto vendita sono cresciuti, i volumi generali sono aumentati - ha spiegato - e non sono stati trainati solo dal Superbonus 110 ma anche dai bonus minori, con 50/65 e 90». Per Cuscunà questo può anche essere l'effetto della pandemia: «La gente che è stata a casa un anno ha capito che l'ambiente domestico doveva cambiare, doveva essere ridisegnato. Ad esempio, anche il settore del giardinaggio ha registrato un incremento, proprio perché la gente ha ricominciato a investire negli immobili». Per Cuscunà le problematiche da affrontare nell'immediato futuro riguardano «l'aumento dei prezzi e le problematiche della questione burocratica amministrativa di questi bonus: le gare d'appalto sono state fatte con prezzi vecchi, e si rischia di bloccare il processo, bisognerebbe fare interventi mirati aggiornandoli». **S.B.**



EMPATIA



ERSILIA DE ANGELIS

Amministratrice G.E.Dea

«Le donne nella guida di un'impresa portano sicuramente una concretezza maggiore, sono più caute comprendono meglio i rischi»

CONCRETEZZA E CAUTELA

Per Ersilia De Angelis, Amministratore G.E.Dea di Avellino il lavoro di amministratrice di un'azienda di distribuzioni di prodotti idrosanitari e siderurgici è esattamente come quello di un suo pari grado uomo: «Nonostante io abbia lavorato sempre in ambienti e settori maschili, che vanno dal siderurgico alle costruzioni, non ho mai avuto problemi in quanto donna. Ho sempre avuto gli stessi problemi degli uomini. La donna ha ancora delle difficoltà che riguardano più la gestione della famiglia, ma sul lavoro non ho mai riscontrato particolari differenze di trattamento». Quale può essere l'apporto ulteriore di una donna nella gestione di un'azienda? «Le donne nella guida di un'impresa portano sicuramente una concretezza maggiore, sono più caute comprendono meglio i rischi». Secondo De Angelis tra le sfide degli amministratori del futuro c'è sicuramente la necessità di cominciare un grosso lavoro culturale nelle aziende del Sud per poter cogliere le novità sul mercato: «Bisognerebbe

spiegare l'innovazione al tessuto sociale: per far cogliere le opportunità di un prodotto tecnologicamente avanzato bisogna andare sul territorio e fornire le giuste informazioni ma ci vuole anche un tessuto sociale in grado di recepirle - ha precisato De Angelis - al Nord sono più avanti in questo senso perché hanno una storia industriale e commerciale più avanti di noi sotto questi aspetti». In merito agli investimenti e al traino dei bonus per le ristrutturazioni, De Angelis ha sottolineato come, in alcune zone, come quella sismica dove insiste la sua azienda, ci sarebbe dovuta essere un'attenzione maggiore agli aspetti peculiari di ogni territorio: «Avellino è una zona a rischio sismico, sappiamo che questi fenomeni sono ripetitivi, quindi accadranno nuovamente in futuro e questo dovrebbe essere il principale problema da affrontare nella ristrutturazione di un edificio, non solo il cappotto termico e il pannello solare. Il lavoro trainante per antonomasia in zone come Avellino, l'Aquila o l'Umbria, dovrebbe essere il discorso antisismico». **S.B.**

ANTONELLA EMPIRONI

Responsabile Ideoteca Centro Edile Antonini

«Come donne si è sicuramente più predisposte all'ascolto e in una realtà come la nostra il rapporto col cliente è il fulcro centrale»



EMPATIA E TAILOR MADE

Nella vita professionale di Antonella Empironi, Responsabile del punto vendita Ideoteca, Centro Edile Antonini di Milano, ci sono stati momenti in cui il suo essere donna si è scontrato con diffidenze e resistenze: «Mi è capitato soprattutto in cantiere, quando in alcuni casi ho fatto fatica a far capire i ruoli, a volte anche per resistenze culturali differenti ma in questi casi entra in gioco l'esperienza, lo studiare l'ambiente precedentemente. L'empatia con l'utente finale che utilizzo ad esempio nello showroom lo posso applicare anche in cantiere, per risolvere questi problemi». L'impostazione femminile nella conduzione dello showroom in questo caso diventa determinante per la buona riuscita del progetto. «Come donne si è sicuramente più predisposte all'ascolto e in una realtà come la nostra il rapporto col cliente è il fulcro centrale -

ha precisato Empironi -. Quando abbiamo aperto il sito, e abbiamo condotto un'analisi dei competitor, ci siamo resi conto che la ristrutturazione veniva presentata come un momento terribile e quindi l'affidarsi a un'azienda voleva dire 'affidaci tutto, lo risolviamo noi'. Il nostro approccio invece è opposto: noi al nostro cliente diciamo che il momento della ristrutturazione è bellissimo perché permetterà loro di essere al centro nelle scelte. Qui l'empatia femminile diventa fondamentale per creare una sintonia e andare a stuzzicare i desideri anche nella scelta dei materiali». «Il modo in cui abbiamo impostato il lavoro è come quello della sarta, che su misura gestisce i vestiti dei clienti, io ne curo la ristrutturazione, questo ovviamente va a discapito delle grosse vendite ma assicura un'attenzione al dettaglio, che è tipicamente femminile» ha concluso Empironi. **S.B.**

Le imprenditrici edili

di Lara Morandotti



VIOLETTA BREDÀ

Architetta, Titolare di Architempore

«Lavorando con mio papà ed essendo una donna, sembra quasi che non sia possibile per me avere un ruolo dirigenziale perché lo voglio io. Ma sono io ad essermi autodeterminata il mio lavoro»

L'INFLUENCER DEI CANTIERI

L'Architetta, e sottolinea la A finale, Violetta Breda ha deciso fresca di laurea di fondare con suo papà, il Perito Edile Valter Breda, Architempore, un'azienda di Milano che

si occupa di edilizia e architettura a 360 gradi.

«Si tratta di una realtà che unisce due mondi differenti: uno studio di progettazione da una parte e dall'altro un'impresa edile e ci occupiamo di edilizia civile nel settore residenziale e contract a Milano e dintorni.

«Mi piace definirci un'azienda giovane e multiculturale, che ha al suo interno un melting pot sia in cantiere che in ufficio.

Avere più culture è molto importante

poiché permette di avere molteplici punti di vista e tendere ad un approccio non standard e tradizionale, dall'architetto in studio all'operaio in cantiere».

Violetta, donna under 35, si occupa della logistica del rapporto tra cliente-fornitore e sviluppo di processo, andando a collocarsi in modo quotidiano come una "problem solver", il papà, invece, è direttore tecnico e si occupa della logistica dei cantieri. Un'idea fresca e nuova che nel 2016 ha posto Violetta come pioniera è l'utilizzo intelligente del canale digital. «Per dare all'azienda un taglio giovane ho deciso di raccontare online il nostro lavoro, far vedere i nostri cantieri e la loro estrema pulizia, e il risultato dei nostri progetti da mostrare con

la massima trasparenza. Una mossa che ha portato a diverse partnership con brand edili che hanno così una vantaggiosa visibilità sui nostri canali social».

Il ruolo mediatico di Architempore va oltre: ha attivato il format "Donne in cantiere" per normalizzare la presenza delle donne in cantiere, diventando una vera e propria influencer nel mondo dell'edilizia. Nel 2021 Violetta è stata eletta nel consiglio direttivo di Ance Giovani Milano, con delega alla comunicazione proprio per le sue capacità di innovazione nel settore del digitale, da mettere a disposizione per tutti gli associati. In tema di gender gap, Violetta ha molto da raccontare, sottolineando che nel settore è di fatto molto presente. «Siamo padre e figlia e per questo motivo capita spesso di venir sminuita, soprattutto con terzi che non mi conoscono, ad esempio come fornitori di subappalti. Lavorando con mio papà ed essendo una donna, sembra quasi che non sia possibile per me avere un ruolo dirigenziale perché lo voglio io. Ma sono io ad essermi autodeterminata il mio lavoro. C'è la concezione che la mia posizione sia dettata dal fatto di essere l'unica figlia, designata per portare avanti il brand aziendale. Una delle frasi che non scorderò mai è "Ti hanno intestato l'impresa". Lo trovo molto svilente perché l'ho scelto io, con passione, nessuno mi ha obbligato a svolgere la mia professione!». Un'altra cartina di tornasole della difficoltà che incontrano le donne in cantiere è relativa all'abbigliamento «Faccio fatica a trovare scarpe, guanti e gilet della mia taglia. Non è un grosso problema poiché sul canale e-commerce si trova tutto, ma è comunque la reale quotidianità».

COSTRUZIONE
STRUTTURAZIONE
AR





ANNA MARRAS

Socia e Consigliere di EdiliziAcrobatica

«In Italia abbiamo quattro operatrici su fune. Le nostre braccia verso le donne sono allargate, soprattutto per le loro competenze di restauro e decorazione»

IL GRANDE POTERE DELLA FUNE

La sua carriera professionale è iniziata nel mondo della cosmesi, in Dior, e per caso ha deviato - per sempre - nel comparto dell'edilizia. «Mi sono sempre occupata di risorse umane e di analisi aziendale, organizzando classi di studio in business school per accompagnare le aziende verso il successo. Nel mondo dell'edilizia ci sono arrivata per caso, nel 2006, quando galeotta fu un delle mie classi di studio a cui ha preso parte Riccardo Iovino, skipper e fondatore di EdiliziAcrobatica, anche soprannominato "L'uomo ragno". Ben presto è diventato il mio compagno di vita e di business, con l'obiettivo comune di trasformare il modo di fare edilizia in Italia e nel mondo, una vision rivoluzionaria, l'idea geniale di utilizzare la fune e formare di conseguenza i tecnici per operare dovunque». Come nacque l'idea? Nell'aiutare un amico in una situazione di difficoltà che richiedeva la riparazione di una grondaia nei vicoli di Genova, Riccardo ha avuto l'intuizione. «L'azienda è partita con un organico di 12 persone ed oggi, dopo 16 anni, si contano 1.300 collaboratori, un grande successo che si è sviluppato negli anni: EdiliziAcrobatica mi ha dato l'opportunità di realizzare il mio sogno che pone le sue basi nelle risorse umane: è stato fondamentale porre le persone al centro, ma in modo sostanziale ed anche con uno sguardo femminile». Da subito è nata una Academy

interna: «La strada per un reale successo è dedicare almeno un giorno al mese alle proprie persone per farle studiare, per renderle più abili, innalzando la qualità del loro lavoro. È un duro lavoro fatto di grandi sacrifici, la cosiddetta "fede del contadino", che semina nonostante non si veda subito il raccolto».

Ci sono donne su fune? «Certo, in Italia abbiamo 4 operatrici su fune e anche in Francia sono presenti. Le nostre braccia verso le donne sono allargate, soprattutto per le loro competenze di restauro e decorazione. Alle donne, infatti, vengono affidati maggiormente compiti di rifinitura per le competenze specifiche oggettive; di recente abbiamo creato un ramo d'azienda che si occupa di monumenti ed edifici storici, una grande opportunità per le operatrici alle quali insegneremo ad appendersi e ad utilizzare il sistema in doppia fune per restaurare dovunque». Un'altra buona notizia: il 54% dei ruoli manageriali chiave in EdiliziAcrobatica sono occupati da donne. «Per noi è tanto importante la presenza delle donne in azienda: quando rientrano dalla maternità, le premiamo con aumento della loro responsabilità». Infine, due parole sui "supereroi acrobatici": l'azienda è impegnata con operatori che si calano presso ospedali pediatrici per donare sorrisi e benessere, e tra essi c'è anche Anna.

REALIZZAZIONE

Le artigiane

di Lara Morandotti

ESPERTA IN IMPIANTI ELETTRICI EVOLUTI

Fin da piccola, Elisa è stata affascinata dalla tecnologia e dalla possibilità di risolvere problemi pratici grazie ad essa. Positivamente pragmatica, la sua vita è stata costellata da incredibili viaggi ed esperienze che le hanno permesso di mettersi sempre in discussione e di essere pronta per ogni nuova sfida. «Mi sono avvicinata al mondo dell'installazione elettrica perché ho sempre avuto molto interesse per

ELISA ARCADU

Elettricista libera professionista

«Dopo aver capito che le mie competenze tecniche erano pari alle loro, non ho subito discriminazioni di genere da parte dei colleghi uomini e sono stata "trattata" esattamente come qualsiasi altro lavoratore nel cantiere»



la potenzialità che hanno tecnologia ed informatica di risolvere i problemi e innovare il modo di vivere delle persone.

Dopo il diploma all'Istituto Tecnico Commerciale ho fatto specifici corsi per diventare tecnico audio-video e mi sono avvicinata al mondo dell'installazione. Ho fatto esperienza nel settore olografico, poi ho frequentato un corso di specializzazione per elettricisti a Milano per poter avere l'abilitazione e dopo aver risposto ad un annuncio di lavoro in cui si cercavano tecnici, sono entrata in prima linea in questo settore».

Passando all'esperienza in ambito elettrico, «Mi ha molto appassionato lavorare ad impianti elettrici evoluti, portando a termine installazioni domotiche complesse. La mia prima esperienza nell'installazione elettrica è avvenuta con l'azienda Domotica Torino,

esperta in Smart Home, System Integration ed utilizzo del protocollo Knx, attiva nella progettazione e programmazione di impianti di domotica e automazione per gli edifici nell'ambito residenziale, industriale e di uffici».

Se nell'ideologia collettiva, l'elettricista è "un lavoro da uomo", Elisa ci ha rivelato che di prassi non ci sono stati nella sua carriera particolari problemi.

«Inizialmente, pensavo di incontrare qualche difficoltà in quanto donna in un contesto prettamente maschile. Invece, la maggior parte dei miei colleghi ha avuto da subito un atteggiamento privo di pregiudizi. Dopo aver capito che le mie competenze tecniche erano pari alle loro, non ho subito discriminazioni di genere e sono stata "trattata" esattamente come qualsiasi altro lavoratore nel cantiere».



SONIA BORGONOVO

muratora presso Nogherot Pierrot

«Noi donne in cantiere abbiamo più gusto, abbiamo una sensibilità maggiore: quando il risultato di un mio lavoro è un capolavoro sia tecnico che estetico, sono davvero orgogliosa e fiera»

FIERA DI ESSERE "MURATORA"

Di giorno in cantiere con gli abiti da muratora e, spesso, la sera con i tacchi a spillo per il suo impegno nel mondo dello spettacolo. Ecco le due anime di Sonia Borgonovo, felice di essere intervistata da noi per la professione che la appassiona e che rappresenta il suo lavoro quotidiano, e non per i gossip relativi alla sua partecipazione al reality show l'Isola dei famosi.

Sonia ci ha raccontato la sua identità di "muratora" che svolge nella zona di Aviano con tanto amore da 15 anni, una soddisfazione così grande che ha creato pagine social da grande seguito proprio con il nome "la muratora".

«Bisogna iniziare a parlare delle donne che fanno questo mestiere. Siamo mosche bianche, pochissime in Italia, ma la competenza non ci mancherebbe. Io svolgo qualsiasi lavoro come demolizioni, scavi, piastrellature e in questo momento, per esempio, sto rifacendo completamente un tetto. Mi impegno sempre a fornire un servizio chiavi in mano al cliente. Sono stata fortunata ad avere un marito che mi ha insegnato il mestiere». Questa affermazione ha posto le basi per la domanda relativa alla genesi della sua carriera nel mondo dell'edilizia.

«Dopo il terzo figlio, facevo fatica a trovare lavoro, così ho iniziato ad aiutare mio marito, ed è stato subito un

grande amore per la professione, specialmente per i lavori che richiedono di stare sui tetti perché è una sfida continua e i panorami che si possono vedere sono bellissimi. Si tratta di un lavoro che si può fare solo se lo si ama in tutte le sue forme perché è pesante e talvolta ci si sporca tanto. E io lo svolgo sempre mettendo la sicurezza al primo posto».

Passando al discorso di gender gap, c'è sicuramente uno scoglio iniziale, ma che viene ben presto superato. «Sono molto tosta in quello che faccio, non mi ferma nessuno. Molto spesso, i clienti nuovi restano un po' di tempo a guardare mentre lavoro proprio perché sono una donna e c'è una base di diffidenza, una sorta di costante "messa alla prova" da parte di chi non mi conosce. Ma dopo un'ora però, tutti capiscono subito la mia competenza e smettono di parlare con mio marito, rivolgendosi poi sempre direttamente a me!».

C'è un altro fattore a favore del muratore donna: «Noi donne in cantiere abbiamo più gusto, abbiamo una sensibilità maggiore: quando il risultato di un mio lavoro è un capolavoro sia tecnico che estetico, sono davvero orgogliosa e fiera».

Infine, una rivelazione che ci ha stupito, ma non troppo: «A me stanca di più curare la famiglia che andare in cantiere!».



FRANCESCA CARNATI

Contabile e spazzacamina
Presso Lo Spazzacamino di Marco Lazzaroni

«Ad oggi, la più grande lacuna nella mia professione è la mancanza di un riconoscimento professionale»

FULIGGINE E MAGIA

La professione di spazzacamino nasce più di 400 anni fa nella Val Vigizzo, zona piemontese della Verbania. E proprio qui, ogni anno si tiene il Raduno Internazionale degli Spazzacamini a cui accorrono più di 1200 operatori provenienti da tutto il mondo, tra cui Francesca Carnati. «È stato mio marito, Marco Lazzaroni, a trascinarci in questo magico mondo. E ne sono tanto felice perché ho scoperto che è il lavoro più bello del mondo... amo il profumo della fuliggine! Francesca ha sottolineato l'importanza di un lavoro a regola d'arte: «Occorre riporre estrema attenzione sulla sicurezza per gli impianti di riscaldamento.

È fondamentale la cura del dettaglio seguendo ogni passaggio delle normative. «Il tipo di intervento che richiede più impegno sono i termocamini ad acqua e i principali problemi che riscontrano i clienti riguardano le anomalie delle canne fumarie con relative perdite. Ad oggi, la più grande lacuna nella mia professione è la mancanza di un riconoscimento professionale». Negli ultimi anni Francesca si è concentrata su un lavoro più amministrativo, ma quando si presenta la necessità non si tira mai indietro nell'aiutare Marco ad intervenire con operazioni di ordinaria manutenzione di camini, stufe e canne fumarie.

CECILIA COSTANZI

Termoidraulica di Idroteam

«Negli anni, ho comunque notato di far più fatica dei miei colleghi uomini ad aver immediata "fiducia", ma appena i miei interlocutori capiscono che si trovano di fronte ad un tecnico competente e preparato, ogni reticenza sparisce»



LA TERMOIDRAULICA DI FIDUCIA

Una delle pochissime professioniste donne in questo campo è Cecilia Costanzi. È stato il marito, con il quale è sposata da oltre 20 anni, a coinvolgerla in questa professione. «Lavoro nel settore dal 1999, quando lasciai l'azienda di famiglia, impegnata nel settore dei serramenti, e andai a lavorare per un grande centro assistenza di caldaie come impiegata in ufficio. Per 6 anni ho gestito la manutenzione degli impianti autonomi, fissando gli appuntamenti dei nostri tecnici, effettuando gli ordini dei ricambi e occupandomi delle scadenze dei clienti. In questa sede, mio marito Domenico Pagnozzi, termoidraulico da quando aveva 16 anni, iniziò a lavorare come cottimista per la sua azienda. Dopo qualche anno, abbiamo deciso di aprire un nostro centro di manutenzione caldaie per gestirlo insieme». Il passaggio dall'ufficio al lavoro sul campo è stato graduale nel tempo. «Per i primi anni mi occupavo dall'ufficio della programmazione elettronica delle centrali termiche e poi pian piano, da oltre 8 anni, ho iniziato ad intervenire con la gestione dell'impianto anche presso i clienti, dopo aver frequentato diversi corsi di formazione

tenuti dai produttori. Senza dubbio essere a contatto con i clienti presso gli impianti è più vario e divertente rispetto al lavoro d'ufficio». Cecilia ci ha parlato anche di quanto sia importante la sicurezza e che non può essere ammessa leggerezza nella gestione di un impianto gas. Passando invece al tema di eventuale diffidenza, «Qualche volta è successo di incontrare "pregiudizio" in quanto donna termoidraulico, ma devo dire che gli episodi di discriminazione di genere sono stati molto limitati. Negli anni, ho comunque notato di far più fatica dei miei colleghi uomini ad aver immediata "fiducia", ma appena i miei interlocutori capiscono che si trovano di fronte ad un tecnico competente e preparato, ogni reticenza sparisce. In merito ai corsi tecnici che frequento, alcuni tenuti dalle aziende sono frequentati anche da donne, ma solo se i contenuti comprendono tematiche amministrative. Se, invece, si tratta di formazione squisitamente tecnica e pratica, sono sempre l'unica donna. Con orgoglio posso affermare di ricevere sempre complimenti dagli organizzatori e mi sento allo stesso livello dei colleghi uomini. Anzi anche di più!»

MIRKA PERENTHALER

Carpentiera presso Carpenteria Calliari Fausto



«Certo, la gente si meraviglia quando vedono una donna svolgere questo lavoro in cantiere, ma subito capisce che sono una brava professionista e che la mia competenza è pari a quella che può avere un uomo»

UN AMORE DI CARPENTIERA

Mirka Perenthaler è nata in una famiglia di commercianti di calzature e abbigliamento. Nel 1994 conosce suo marito Fausto Calliari, mastro carpentiere, e se innamora perdutamente, tanto da sposarlo 7 mesi dopo. Oggi sono ancora molto felici dopo 26 anni di matrimonio. «Il segreto è riuscire ad essere complici e noi lo siamo stati anche nella vita professionale. Mio marito, perito elettrotecnico, ha sempre lavorato per architetti e ingegneri. Insieme abbiamo deciso di intraprendere una nuova avventura in proprio, aprendo un'azienda che potesse conciliare dapprima progettazione e carpenteria, per concentrarci negli anni successivi al lavoro prettamente cantieristico». L'azienda è oggi specializzata nella costruzione di coperture in legno, case ed edifici a basso consumo energetico con tecnologia a telaio o X-Lam. «Da sempre abbiamo basato la nostra attività sull'amore e l'estrema cura per il cliente, trattando ogni casa come fossa nostra, i nostri clienti diventano amici e possono con noi avere un rapporto molto sincero. Bisogna essere molto coscienti perché la sicurezza è molto importante». Mirka si occupava di ufficio e amministrazione, ma a causa di problemi di salute del marito, che gli impediscono tuttora di svolgere lavori pesanti in cantiere, dal maggio del 2019 è lei ad essere carpentiera all'opera. «Già da anni, seguivo mio marito

in cantiere per aiutarlo nel lavoro fisico, un bell'esercizio al posto di andare in palestra! Oggi lavoro in cantiere insieme a mio figlio più grande, che si è diplomato da geometra. Insieme riusciamo a portare avanti i lavori anche più pesanti ed è una grande soddisfazione». La giornata tipo di Mirka? Sveglia alle 3.30 per occuparsi delle faccende domestiche fino alle 6, quando si reca nel capannone che si trova proprio sotto la sua abitazione, per preparare il veicolo da cantiere. Al ritorno dal lavoro, è il momento di gestire i due figli più piccoli (in totale ne ha 4), attività che occupa tutto il resto della giornata, fino all'ora del meritato riposo. La grande empatia, preparazione e sensibilità di Mirka le hanno permesso di non avere mai avuto problemi di gender gap, ma di essere trattata da sempre con rispetto e stima: «Certo, la gente si meraviglia quando vedono una donna svolgere questo lavoro in cantiere, ma subito capisce che sono una brava professionista e che la mia competenza è pari a quella che può avere un uomo. In più, da donna e mamma mi viene naturale portare in cantiere qualche "coccola" come caramelle e cioccolatini». Infine, c'è un progetto particolarmente ambizioso e interessante che bolle in pentola e che Mirka sta sviluppando seguendo la necessità di utilizzare soltanto materiali salubri e sostenibili: verrà a breve pronto un brevetto per la realizzazione di case

Le operatrici di macchine

di Lara Morandotti

UN AMORE GRANDE QUANTO UN CAMION

La professione da autotrasportatrice è nel Dna di Giorgia Chinelli, guidata da questa passione fin da piccola. «Mio papà guidava il camion come dipendente, e mi ha sempre esortato a non fare questo mestiere. Ma per me è un'emozione grandissima e indescrivibile, sono sempre stata profondamente attratta, fin da bambina, dai

GIORGIA CHINELLI

autotrasportatrice presso Repetti Massimo

«Patenti a parte, tutte le donne potrebbero guidare questi camion, ciò che è più duro è invece il contesto di cantiere, i ritmi pressanti e l'impegno a livello di orari»



camion, dai cantieri, dalle cave e dai mezzi pesanti come mezzi cingolati e gommati. Del resto, ho iniziato la mia carriera tra gli impianti di frantumazione».

Dopo essersi diplomata al liceo scientifico, Giorgia ha dovuto aspettare di compiere 21 anni per poter conseguire le patenti al fine di coronare il suo sogno di diventare autista di camion e mezzi pesanti. «Nel frattempo, spinta da mia zia, ho fatto un corso di estetista, ma mai potrei pensare di fare un mestiere diverso dal mio. Appena ho potuto ho investito per le patenti B e C, mentre la patente E è stato un regalo di mio papà, allora comprendente d'ufficio anche la Cqc per condurre mezzi superiori alle 3,5 t, che provvedo a rinnovare ogni 5 anni.

Patenti a parte, tutte le donne potrebbero guidare questi camion, ciò che è più duro è invece il contesto di cantiere, i ritmi pressanti e l'impegno a livello di orari: si parte presto al mattino, anche alle 5.30 a volte, per

tornare al massimo alle 7 di sera. Nelle esperienze del passato mi è capitato di fare oltre all'autotrasportatrice anche lavori manuali per aiutare in cantiere. E ho imparato tutto sul campo!»

In merito al gender gap, «Il primo impatto è praticamente sempre di diffidenza, ma ben presto viene compresa la mia grande competenza e passione: clienti e fornitori capiscono quanto io ami il mio lavoro e si instaura un rapporto di stima e fiducia». Due pensieri che Giorgia ha condiviso con noi riguardano la poca disponibilità di risorse umane e la formazione specifica. «Sono sempre meno le persone disposte a fare il mio lavoro e, così, trovo molto spazio, molto di più rispetto al passato. Secondo la mia opinione sarebbe molto importante che la scuola dopo la terza media proponga una scuola verticale sull'edilizia e che lo stato dia agevolazioni ai giovani che hanno intenzione di conseguire la patente C».

PASSIONE



ILEANA MENSI

Conducente di escavatori e camion presso Piantoni Severo

«Mi sarebbe tanto piaciuto avere una collega donna, ma non è mai avvenuto anche se le donne sono in grado di svolgere questo lavoro proprio come gli uomini grazie alla loro sensibilità e resistenza alla fatica»

GRANDE PASSIONE PER I MEZZI DA CANTIERE

Ileana Mensi è un personaggio esilarante e pieno di energia. Con un divertentissimo accento bergamasco, ci ha raccontato la sua carriera nata per amore e la passione che la spinge ogni giorno a passare ore e ore in cantiere a guidare mezzi come rulli, ruspe, escavatori e camion. Non a caso nel 2020 si è aggiudicata il premio "Women can build" per essere al primo posto per il numero di ore lavorate in Italia nell'anno.

«Non mi ritengo coraggiosa perché guido un escavatore o un rullo. Anzi, è un piacere per me guidare mezzi pesanti, mi è naturale.

A 16 anni ho conosciuto l'uomo che sarebbe diventato mio marito e il mio "capo", Mario Piantoni, figlio di Severo Piantoni, il fondatore dell'omonima azienda che oggi è un Gruppo di successo comprendente diverse attività.

Fin da subito, i mezzi da cantiere hanno destato la mia curiosità, così ho ben presto conseguito la patente C e negli anni ho frequentato corsi per guidare escavatori, gru, muletti e corsi per i movieri, per primo soccorso e antincendio.

A mio marito dicono sempre che dietro ad un grande uomo c'è una grande donna. Questo mi rende fiera perché con orgoglio ho sempre svolto il mio lavoro sul campo, spesso sporcandomi e con fatica, ma sempre con gioia e allegria. Mi sarebbe tanto piaciuto avere una collega donna, ma non è mai avvenuto anche se le donne sono in grado di svolgere questo lavoro proprio come gli uomini grazie alla loro sensibilità e resistenza alla fatica.

Restando in tema "gender gap", non ho mai trovato persone che mi trattassero in modo negativo in quanto donna, qualche volta c'è stato un po' di stupore, certo, ma sempre con grande ammirazione e stima. Pensate che fino a qualche anno fa, quando i camion erano ancora molto più meccanici che elettronici, mi occupavo io in prima persona della loro manutenzione».

A fine intervista, Ileana sorridendo ci ha svelato anche un'arma segreta di bellezza grazie al suo lavoro: «Guidare i frantoi che frantumano i sassi è un ottimo allenamento anti-anticellulite grazie alle vibrazioni positive!».

Visione: Asset per il futuro

PRO

di Lara Morandotti

Il trentottesimo meeting associativo Federcomated si è svolto lo scorso 26 novembre, inserendosi con calzante precisione il giorno seguente la giornata mondiale per l'abolizione della violenza sulle donne. L'analogia risiede nel tema portante della tavola rotonda dedicata alle quote rosa del comparto edile

L'evento "**Visione: asset per il futuro**" è stato un trionfo di energia positiva e di spunti interessanti e ha visto il susseguirsi di interventi pieni di passione e visione grazie a donne che lavorano ogni giorno con grinta e grande preparazione in un settore considerato tipicamente "maschile". La presentazione a corredo del titolo dato all'evento è già ben illuminante: "Le donne nel settore dell'edilizia: dentro al mercato con la capacità di guardarlo da fuori, di esplorare nuovi modelli, di analizzare in modo critico i processi, così da rispondere e anticipare i bisogni del mercato. Una visione fatta di business, ma anche di sinergie tra le persone, di cultura da diffondere, di responsabilità sociale". I lavori sono stati scanditi da tre fasi: gli interventi del mondo associativo, la presentazione della

ricerca condotta dal Commercio Edile attraverso l'approfondimento "Capitane coraggiose. La vie en rose dell'edilizia" e una tavola rotonda tutta al femminile.

APRIRE LE PORTE ALL'INNOVAZIONE E ALLA LIBERTÀ

Il benvenuto nella casa milanese di **Confcommercio** è arrivato dal presidente **Carlo Sangalli** «Aprire la finestra sul passaggio generazionale e sulla diversità di genere - ha detto il presidente della confederazione - significa aprire le porte all'innovazione e alla libertà. I tre asset portanti che vorrei comunicare sono "visione, missione e scopo".

La prima intesa come noi vediamo il mondo nel futuro, la missione è invece relativa al ruolo che si pensa di dover avere nel mondo che immaginiamo e, infine, lo scopo è la motivazione profonda che ci anima». In questa direzione, Sangalli ha espresso con grande determinazione il desiderio di costituire un gruppo giovani di Federcomated guidato da imprenditrici di valore, «un ottimo asset per la Federazione, per Confcommercio e per l'intera filiera dell'edilizia».

LA RICCHEZZA FEMMINILE SOSTIENE IL SETTORE DELL'EDILIZIA

L'Europa dell'edilizia traina il Pil e la locomotiva è l'Italia che presenta un dato pari al +15,1%. Grazie agli incentivi fiscali, rinnovati al 2024, il mercato della ristrutturazione tocca la cifra record di 75 miliardi, pari ad una crescita del 6,2% e le nuove costruzioni residenziali segnano il +7,3%. Questo è il quadro dipinto dal presidente di Federcomated **d Giuseppe Freri** e che fa ben sorridere tutto il comparto. «Si tratta di una crescita oltre le previsioni: è quindi necessario aver chiaro come cogliere queste opportunità e adottare importanti processi di modernizzazione. Lo scorso anno ha messo a dura

prova chi fa dell'imprenditoria la propria vita; abbiamo imparato quanto sia necessario allargare lo sguardo oltre il consueto e lavorare insieme per raggiungere obiettivi e sviluppare una cultura comune per essere responsabili verso sé stessi e gli altri. Ora è il momento di condividere idee di prospettiva». Per quanto riguarda la figura delle donne nel settore dell'edilizia, Freri ha sottolineato che lo scorso 26 ottobre la parità salariale è diventata legge, un passo per rimuovere il divario di genere. «Dobbiamo poter pensare che dietro alle parole ingegnere, tecnico di cantiere, geometra, imprenditore, amministratore delegato ci siano donne. In generale, la ricchezza delle nostre aziende sarà data anche dal saper raccogliere punti di vista che sono tradizionalmente collegati a una visione femminile, ma che non possono essere ad esclusivo appannaggio delle donne». In merito invece all'impegno dell'Associazione, Federcomated ha lavorato per la liquidità delle aziende, per la digitalizzazione e per snellire la burocrazia e semplificare i processi e le procedure. «Ora dobbiamo lavorare per concretizzare tutto in una base solida e per farlo occorre avere struttura e nuovi punti di vista. La sfida sarà quella di orientare questa trasformazione attraverso tre valori: sostenibilità, inclusione e accessibilità». Durante il suo intervento, una frase di **Mario Verduci**, segretario generale di Federcomated, ci ha colpito in particolare: «Per eliminare, o almeno ridurre, le discriminazioni di genere occorre una visione di futuro nella quale l'utilizzazione della creatività e della sensibilità femminile rappresenti un'ipoteca per lo sviluppo armonico della società». nei collaboratori.



GETTAZIONE



Regina De Albertis

Il vertice di **Assimpredil Ance, Regina De Albertis**, ha gettato luce sull'attualità di settore e sull'importanza della cooperazione su più fronti: «Bisogna integrare relazioni commerciali con obiettivi di carattere sociale ed ecologico, in cui la Green Compliance non è più un concetto astratto. Inteso come filiera, il settore edile non ha distinzione di genere e sta venendo a meno il tabù del cantiere come "lavoro da uomini", soprattutto in virtù delle nuove tecnologie e della digitalizzazione, che ha tra le sue leve principali il ricambio generazionale. Un'altra riflessione: non c'è mai stata una crescita del Pil senza un aumento di investimenti nelle costruzioni. Dobbiamo imparare a muoverci nell'incertezza, utilizzando la flessibilità, un talento tipicamente femminile. Occorre, infine, un rebranding anche grazie ai valori che l'integrazione di genere può portare».



Paola Marone

Paola Marone è invece la presidentessa di **Federcostruzioni** e ha con entusiasmo sottolineato l'importanza di far parte in modo attivo del mondo associativo. «Il passaggio di competenze è fondamentale e in questo senso è importante la partecipazione associativa, proiettata a potenziare i temi dell'innovazione e della digitalizzazione. Dal 2008 al 2020 abbiamo perso 150 miliardi di valore della produzione e 750mila posti di lavoro, ma oggi il settore delle costruzioni è al centro di strategie importanti, bonus e Pnrr in primis. Ci sono 57mila cantieri operativi in tutto il territorio, pari a circa 9,7 miliardi di investimenti. Uno dei problemi più sentiti oggi è il rincaro dei prezzi dei materiali, unita alla scarsa reperibilità degli stessi. Monitorare questa dinamica è importante e Federcostruzioni ha un punto di osservazione privilegiato, con un gruppo di lavoro molto attivo. Inoltre, oggi più di ieri, il confronto tra generazioni è necessario e la presenza femminile è ancora troppo debole nel mondo dell'edilizia: le donne presenti nel comparto sono 103mila, poco più 1% di tutte le donne occupate, ma si tratta soprattutto di funzioni amministrative».



Francesca Malerba



Giulia Favero



Veronica Squinzi

La direttrice della rivista **Il Commercio Edile**, **Francesca Malerba**, ha presentato i dati relativi al comparto, frutto dell'analisi annuale

"Capitane Coraggiose | la vie en rose dell'edilizia", segnalato le aree di crescita e le criticità e individuato gli skill caratteristici delle donne che operano a diverso titolo nel settore. Dalla sua presentazione è emerso, inoltre, che la maggior parte delle professioniste con lavori di cantiere ha portato alla luce la medesima dinamica: all'inizio c'è pregiudizio verso le donne che svolgono ruoli tipicamente maschili, ma una volta messe alla prova e compresa la preparazione e competenza, c'è grande stima e rispetto. Un'altra costante è la maggior passione per il proprio lavoro, svolto per scelta e non per "convenzione".

LA TAVOLA ROTONDA

Hanno portato il loro contributo esperienziale 7 donne protagoniste del ricambio generazionale, quel passaggio che favorisce l'inserimento delle donne sia nell'esercizio della funzione imprenditoriale sia nei ruoli manageriali. Sono tutte unite nella consapevolezza che il cambiamento è opportuno e necessario e che l'eliminazione delle discriminazioni di genere attrae nuovi investimenti, accresce il valore delle aziende e di tutto il comparto edile.

A moderare la tavola rotonda con grande empatia è stata **Giulia Favero**, segretaria del **Gruppo Giovani Imprenditori Confcommercio** e del **Gruppo Terziario Donna Milano**. «Il cambio generazionale non deve essere gestito come un momento delicato della vita societaria, ma come un'occasione di rilancio».

Il trasferimento generazionale e la convivenza ai vertici con i propri fratelli vede la chiave del successo nella pianificazione condivisa delle strategie, una gestione dell'azienda non accentrata, ma di confronto. È così che competenza, saggezza, esperienza e capacità di gestione stringono la mano a innovazione, nuova visione del mercato e dei processi. E l'equilibrio tra vecchie e nuove generazioni si ritrova anche nei collaboratori.

Lo sa bene **Veronica Squinzi**, amministratore delegato del **Gruppo Mapei**: «Essere al timone dell'azienda è grande responsabilità che condivido con mio fratello. È molto importante avere alle spalle una



Viola Turini



Daniela De Faveri



Daniela Selmi



Selene Santacaterina

famiglia che supporta e due genitori che mi hanno insegnato ad amare il lavoro. Siamo un'azienda meritocratica, un concetto per noi fondamentale: non importa se si è uomo o donna, ma se si ha competenza e capacità di essere complementari».

Viola Turini è responsabile commerciale dell'azienda di famiglia **Edilviola**, dove ha portato una vision ecologica grazie alla sua sensibilità ambientale. L'economia circolare e i rifiuti della filiera meritano tanta attenzione, forse la sensibilità maggiore in questo senso è femminile poiché nella donna c'è lo spirito della maternità proiettato a preservare un mondo migliore per i propri figli».

«Sono stata - ha raccontato **Daniela De Faveri**, amministratore delegato di **Eclisse** - tra le prime dipendenti dell'azienda innovativa di famiglia, iniziando dalla fabbrica a 14 anni. Negli ultimi 30 anni ho ricoperto diversi ruoli ed Eclisse è senza dubbio il mio mondo, una realtà dove non c'è mai stata differenza tra uomini e donne, dove non è mai stato percepito alcun gap di genere».

Un grande passo nella gestione dell'azienda è stato fatto da **Daniela Selmi**, amministratore delegato di **Coem Fioranese**, nata a Sassuolo, nel cuore del distretto ceramico. «Fin da quando ero bambina, mio padre mi portava con sé la domenica mattina a fare un giro nello stabilimento e da lì è nato il mio grande amore per la ceramica. Oggi, i processi sono totalmente diversi grazie all'automazione, ma non dobbiamo mai smettere di promuovere l'eccellenza del Made in Italy delle nostre aziende». Per quanto riguarda la vision di genere, «la leadership femminile è decisamente più pratica».

Dal 2019, **Selene Santacaterina** è Hr Director di **Knauf Italia**: «Lo smart working ci ha coeso ancora di più e ha introdotto altri temi sul tavolo come la sicurezza, ma anche l'inclusione e la serenità psicologica. Il reskilling è oggi un'arma vincente, così come l'internazionalizzazione, la digitalizzazione, il potenziamento della lingua inglese e altre human skill fondamentali».

Nunzia Quartarella, socia e responsabile logistica di **BigMat Centro Edile Quartarella**, azienda fondata nel 1949 dal nonno. «Noi siamo la terza generazione e abbiamo fatto tesoro del know-how aziendale che si basa sul benessere delle persone, prima di tutto. Personalmente mi sono prefissata l'obiettivo di investire diversi ruoli che potessero aiutarmi a crescere ed avere una visione globale. Devo ammettere che in passato ho riscontrato difficoltà per essermi interfacciata solo con interlocutori uomini. Tuttavia, la chiave di tutto è il valore del rapporto umano».

Infine, **Chiara Freri** è arrivata a ricoprire il ruolo di direttore marketing dell'azienda di famiglia, **4Bild**, attraverso un percorso "strano", passato per una Laurea in Lettere e Filosofia e dall'Accademia delle Belle Arti. «Ho portato molto valore in azienda grazie al mio percorso di studi. Poche aziende investivano in trade marketing, ma è stata fondamentale la capacità di creare sinergia tra le persone e collegare punti che sembravano distanti. Oggi, anche le aziende del nostro settore hanno capito il valore della comunicazione e la necessità di comprendere a fondo i trend del mercato. La crisi chiama il cambiamento e la strategia dell'omnicanalità è la direzione».



Nunzia Quartarella



Chiara Freri