

A close-up portrait of a woman with vibrant red hair and striking blue eyes. Her hair is swept across her face, partially obscuring her features. The background is dark, making her face the central focus.

mondo ... business

Sabato 24 settembre 2022

Il magazine per le imprese del territorio

Cremona - Crema - Casalmaggiore

136
2022

LA FORZA DELLE DONNE

LA NOSTRA IDEA DI OLIO. SOSTENIBILE, TRACCIATO, UNICO.

Ci sono tanti modi di pensare l'olio. Il nostro è solo nostro. Per noi è qualcosa di più di una semplice passione. È un vero punto di vista.

Che sia extra vergine di oliva o di semi, per noi conta solo che la qualità di ogni prodotto che porta il nostro nome sia sempre eccellente.

Una qualità che ricerchiamo in ogni momento.

Quando selezioniamo le materie prime e non ci accontentiamo. Perché vogliamo assicurare la **sostenibilità di tutta la filiera** nel rispetto dell'ambiente e dei diritti di tutti.

Quando garantiamo la qualità dei nostri oli di oliva e di semi e ne **tracciamo la provenienza**, dal terreno alla coltivazione, dai sistemi di raccolta alla produzione. Perché ci teniamo, dall'inizio alla fine.

Quando sperimentiamo, perfezioniamo, e affidiamo ai nostri **blendmaster** la ricerca di combinazioni di gusto uniche per i nostri extra vergine. Perché fare olio può essere un'arte.

Oppure quando arriviamo in cucina, con una **gamma** così ampia di prodotti che permette a ognuno di esprimere la propria **creatività**.

Siamo fatti così.

La qualità è la nostra idea. Una qualità che nasce **dalla ricerca, dall'esperienza e dalla consapevolezza** che da sempre vogliamo condividere con i nostri clienti.

**DA OLTRE 210 ANNI,
QUESTA È LA NOSTRA IDEA DI OLIO.**

ZUCCHI
1810

zucchi.com



di Marco Bencivenga

Il turbo rosa oltre il tetto di cristallo



La completa parità fra uomo e donna? Nel mondo si raggiungerà soltanto fra 132 anni, nel 2154! Ne goveranno i nipoti dei nostri pronipoti (soprattutto «le» nipoti...), in una società che oggi non riusciamo neppure a immaginare, fra robot, intelligenze artificiali, teletrasporto e chissà quali altre novità tecnologiche. La fosca previsione è del World Economic Forum, fondazione internazionale che ha sede a Cologny, vicino a Ginevra.

Secondo la prestigiosa organizzazione, oggi la regione del pianeta con il minor divario di genere è l'America del Nord. Al secondo posto c'è l'Europa, all'ultimo l'Asia del Sud (quella parte di mondo che va dall'Iran al Bangladesh, con epicentro in India). E l'Italia? È al 63° posto della classifica mondiale, dopo Uganda e Zambia e appena prima della Tanzania. Non benissimo. A livello europeo va poco meglio: nel report 2022 siamo al 25° posto su 35, con un margine di miglioramento rispetto al 2021 dello 0,1 per cento. Di fatto: siamo immobili.

Eppure, secondo Banca d'Italia il lavoro delle donne vale il 41% del prodotto interno lordo e incrementare la partecipazione femminile nella gestione delle imprese permetterebbe un aumento del Pil di ben 7 punti percentuali. Insomma, la «forza delle donne» – tema portante di questo numero di Mondo Business – se sfruttata a dovere potrebbe diventare un formidabile valore aggiunto, mettere il turbo a un'economia in fase discendente, minacciata com'è dal caro energia, dalla carenza delle materie prime e dalla zavorra asfissiante della burocrazia.

Ma cosa significa effettivamente parità di genere? Secondo il World Economic Forum non è una semplice questione di pari opportunità, come si

intende abitualmente, ma una partita ben più profonda e complessa, che comprende altre e importanti variabili: dal livello di istruzione, specializzazione e retribuzione all'emancipazione politica, dalla tutela della salute all'accesso ai ruoli apicali nelle imprese e nella pubblica amministrazione (significa fra i legislatori, fra i top manager, fra i funzionari di più alto grado), oltre quel «tetto di cristallo» che nella società maschilista e patriarcale ha sempre rappresentato per le donne un limite invalicabile.

Avanti, dunque, nell'evoluzione della specie. Avanti con fiducia, con coraggio e con generosità, giorno per giorno, e non solo l'8 Marzo, quando tutti ci ricordiamo all'improvviso che ci sono «anche» le donne. No, quell'«anche» non può più esistere: va cancellato, perché riassume tutti i retropensieri che troppo spesso limitano gli spazi d'azione, gli ambiti di competenza e le possibilità di carriera alla parte più acuta, tenace, sensibile e creativa del genere umano. Ben vengano, in quest'ottica, le «certificazioni della parità di genere» per le imprese più evolute e illuminate che un decreto legge premia con sgravi contributivi fino all'1% del fatturato, con aiuti di Stato sugli investimenti e con la riduzione del 30% della garanzia fideiussoria nelle gare pubbliche. Altro che «quote rosa»! Qui si tratta di «mettere le ali» all'economia e alla vita pubblica, come la famosa bevanda energetica. «Le aziende in cui ci sono più donne ai vertici hanno performance migliori», assicura la sociologa Chiara Saraceno nell'intervista esclusiva che troverete a pagina 6. «Attenzione, però – avverte –: non si può chiedere alla donna di tenere insieme tutto, di avere una carriera e contemporaneamente di far funzionare la famiglia. Pesi e responsabilità devono essere condivisi». Ineccepibile.

L'EDITORIALE



3 *Il turbo rosa
oltre il tetto
di cristallo*

Marco Bencivenga

COVER STORY

6

C. SARACENO di N. Arrigoni

*La forza 'rosa' possibile
arma a doppio taglio*

12

A. GANDOLFI di D. Bazzani

*Troppe donne discriminate
Il mio compito è intervenire*

14

C. PUGNOLI di F. Morandi

*Io, donna e avvocatessa
in campo per tutte le donne*

17

E. CURCI di E. Calamari

*Ho sempre creduto in me
Intorno ho sentito fiducia*

20

V. RODINI di L. Granata

*Quore rosa? No, nello sport
solo risultati e meritocrazia*

22

E. SPELTA di A. Arco

*«Ma quali lavori da uomini...
La mia vita da gommista*

24

E. FAVALLI di B. Sudati

*Super mamma, no davvero
Il segreto è fare squadra*

mondo ... business

28

B. BUZZELLA di S. Sagrestano

*La determinazione
è il mio punto di forza*

31

M. DONESANA di D. Dolci

*Una carriera in crescendo
Lavorare in team paga*

34

M. SCARAVAGGI di D. Dolci

*Con tante responsabilità
la chiave è l'organizzazione*

36

S. SALI

*Contano le competenze
Per tutti, uomini e donne*

39

A. FERRARO

*Un business su misura
per gestire lavoro e famiglia*

42

E. ARPINI

*I tempi stanno cambiando
C'è più spazio per noi donne*

44

G. POLI di A. Gandolfi

*Dieci anni di impegno
per un mondo più 'rosa'*

47

B. ROSPIGLIOSI di A. Gandolfi

*Visione e programmazione
il nostro valore aggiunto*

50

GEMELLE FILIPPINI di A. Gandolfi

*Innovazione in azienda
Una passione di famiglia*

52

S. MILO

*Per fortuna le competenze
non dipendono dal sesso*

55

R. CATTANI

*L'organizzazione conta
ma la passione è decisiva*

58

M. BRICCHETTI

*Se il soccorso stradale è rosa
È dura ma ci siamo sempre*

60

STAR DEI SOCIAL di G. Cavallo

*Come si diventa Ferragni
un'icona dell'era digitale*

62

VERO O FALSO?

*Come la scienza «smonta»
i luoghi comuni sulle donne*

LA PAROLA ALLE ASSOCIAZIONI

64

INDUSTRIALI di S. Allegri

*Gas alle stelle, rincari fino
a 30 volte l'era pre-Covid*

66

LIBERA ARTIGIANI CREMA

*A.M.M. officina meccanica
all'avanguardia da 40 anni*

67

LIBERA ARTIGIANI CREMA

*'Rock&Rollhair@Diego'
ridisegna le linee dello stile*

68

LIBERA AGRICOLTORI

*Fris.Ital.I., l'iter è concluso
Ora si prepara il debutto*

71

CNA

*Focus su persone e idee
Al via «Cambiamenti 2022»*136
2022

Sabato 24 settembre 2022

Associazione Industriali
Cremonalibera
associazione
artigianiConfederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
CNA CremonaLIBERA ASSOCIAZIONE
AGRICOLTORI CREMONESI

IL BAROMETRO

74

IL METEO DI MONDO BUSINESS

*Sole pieno, pioggia e tempesta
ecco i 4 protagonisti del mese*

INTERVISTA ALLA SOCIOLOGA CHIARA SARACENO

«LA FORZA 'ROSA' POSSIBILE ARMA A DOPPIO TAGLIO»

di Nicola Arrigoni

«Sottolineare la capacità delle donne di tenere insieme tutto, di far funzionare la famiglia e magari avere anche una 'carriera' è un modo di affidare loro un peso e delle responsabilità che invece dovrebbero essere condivise. Insomma, alla fine queste doti rischiano di ritorcersi contro l'universo femminile»

La forza delle donne è un'arma a doppio taglio. Ad esserne convinta e a darne questa lettura è **Chiara Saraceno**, fra le più importanti sociologhe italiane, si occupa da sempre di tematiche legate al cambiamento sociale e allo sviluppo demografico. I suoi studi si concentrano in modo particolare sulle politiche e sui mutamenti familiari; questione femminile relativa alle strategie di conciliazione tra i tempi familiari e i tempi di lavoro; rapporti tra generi e generazioni; sistemi di welfare. La persona giusta per andare oltre gli stereotipi e i luoghi comuni.

■ **Professoressa Saraceno, parlare della forza delle donne è uno stereotipo?**

«È forse una generalizzazione e come ogni generalizzazione la guardo con sospetto».

■ **A cosa si deve la sottolineatura della forza nelle donne?**

«Credo che sia sotto gli occhi di tutti. La forza delle donne sta nella capacità e nella necessità delle donne di conciliare il lavoro e le responsabilità familiari. Ma questa dote rischia di ritorcersi contro di noi».

■ **In che modo?**

«Nel mettere sul piedistallo le donne, la loro capacità di prendersi cura della famiglia e di lavorare al tempo stesso, il rischio è quello di trasformare un'apparente forza in debolezza, innanzitutto dal punto di vista dell'occupazione, ma anche in famiglia, nella misura in cui ci si aspetta che sia lei a farsi carico di tutti i bisogni di cura, del lavoro domestico, e così via».

■ **Come dire: riconoscere la forza delle donne, vuol dire metterle nell'angolo, costringerle a non abbandonare le**



CHI È

CHIARA SARACENO

Sociologa tra le più note, Chiara Saraceno è laureata in filosofia, ha insegnato Sociologia della famiglia all'Università degli Studi di Torino, presso la facoltà di Scienze politiche; è stata direttrice del dipartimento di Scienze sociali (1991-1998), del Centro interdipartimentale di studi e ricerche delle donne (1999-2001), nonché membro della Commissione italiana di indagine sulla povertà e l'emarginazione (2000-2001). Dalla fine degli anni Duemila è professore di ricerca al Wissenschaftszentrum für Sozialforschung di Berlino e si occupa di tematiche legate a cambiamento sociale e sviluppo demografico. I suoi studi si concentrano in modo particolare su politiche e mutamenti familiari; questione femminile relativa alle strategie di conciliazione tra i tempi familiari e i tempi di lavoro; rapporti tra generi e generazioni; sistemi di welfare. Tra le principali pubblicazioni si ricordano *Sociologia della famiglia* (1988), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia* (1998), *Onora il padre e la madre* (2010), *Conciliare famiglia e lavoro* (2011), *Coppie e famiglie. Non è questione di natura* (2012), *Il welfare* (2013), *Il lavoro non basta* (2015), *Mamma e papà. Gli esami non finiscono mai* (2016), *L'equivoco della famiglia* (2017) e *Poverty in Italy* (con D. Benassi e E. Morlicchio, 2020).

«Oggi le donne studiano più a lungo degli uomini e ottengono migliori risultati ma la parità di titolo non sempre è parità vera»

responsabilità della cura, quale loro esclusiva prerogativa?

«Mia madre ha cresciuto sei figli, era il pilastro riconosciuto della famiglia. Come lei molte altre donne nella sua generazione. Non mi permetterei mai di dire che erano 'messe nell'angolo'. Ma era un altro tempo. E comunque essere pilastri non esentava dal rischio di impoverimento nel caso di separazione o vedovanza, oltre che da rinunce a desideri e progetti non richieste ai loro compagni. In ogni caso, sottolineare la capacità delle donne di tenere insieme tutto, di far funzionare la famiglia

e magari anche avere una occupazione è un modo di affidare loro un peso e responsabilità che invece dovrebbero essere condivise. Inoltre, come ho detto prima, questa capacità, o dovere, viene rovesciato contro di loro, considerata una debolezza, quando vengono valutate come lavoratrici, persino prima ancora che si formino una famiglia. L'attribuzione alle donne delle responsabilità di cura e di mantenimento delle relazioni ha il suo pendant nell'idea del lavoratore ideale come persona libera da responsabilità diverse da quelle di lavorare per guadagnare per sé e la famiglia, quindi, nello stereotipo e spesso nella pratica, maschio».

■ **Eppure in più studi si sottolinea come le donne siano in generale più preparate degli uomini. È anche questo un altro stereotipo?**

«No, è un dato di realtà. Dagli anni Settanta del secolo scorso in poi il gap che divideva uomini e donne nel-

In Lombardia la rivoluzione della mobilità.

222 NUOVI
TRENI

IL TRENO
È SEMPRE
IL TRENO





**«Quote rosa? Il termine non mi piace
Meglio contrasto al monopolio blu
Accedere a certe posizioni non dovrebbe
essere una questione di genere»**



l'istruzione si è chiuso. Anzi oggi sono le donne a studiare più a lungo degli uomini (ci sono più laureate che laureati) e ad ottenere migliori risultati negli studi».

■ **Sembra di capire che anche in questo caso la superiorità nello studio e nella conoscenza possa giocare a svantaggio delle donne?**

«No, non gioca a svantaggio, ma non produce né uguaglianza né, tantomeno, un vantaggio competitivo rispetto agli uomini. In parte questo dipende dal fatto che tutt'ora la formazione e l'impegno di studio delle donne sono diretti prevalentemente agli studi umanistici e sociali, piuttosto che a quelli tecnico-scientifici. Ma anche a parità di titolo di studio raramente si dà parità».

■ **Anche se soprattutto negli ultimi anni si fa un gran parlare di discipline Stem e di parità di genere...**

«È questa una tendenza recente e che ancora vede le donne, impegnate nelle discipline scientifiche, eccellere e molto spesso superare i colleghi uomini. Eppure tutto ciò non ha poi sempre un riscontro equivalente nel mondo del lavoro».

■ **Ovvero la predisposizione ad eccellere nei processi di**

«Ormai è un dato empiricamente documentato che le aziende in cui ci sono più donne ai vertici hanno performance migliori»

formazione e di studio delle donne non trova un corrispettivo nel mondo occupazionale?

«Molto spesso ci si ritrova a osservare come le donne a parità di preparazione o anche con titoli superiori agli uomini si vedano scavalcate in ambito lavorativo e abbiano maggiore difficoltà a raggiungere posizioni apicali all'interno dell'azienda. Tutto questo in parte dipende da stereotipi sulle capacità maschili e femminili, in parte dal fatto che, secondo molti datori di lavoro in Italia, le donne hanno un handicap di fondo».

■ Qual è questo handicap?

«Le donne fanno figli e questa possibilità è considerata un handicap nel mondo del lavoro. Quante volte nei colloqui lavorativi viene chiesto, anche se non sarebbe lecito, alle donne se hanno intenzione di diventare madri? E dopotutto qualche mese fa ha fatto notizia la dichiarazione dell'imprenditrice Elisabetta Franchi che ha dichiarato come nelle posizioni di vertice scelga solo donne over 40 perché si suppone abbiano già fatto figli e questi siano già abbastanza grandi da non richiedere attenzione continua».

■ In questo caso la penalizzazione arriva da una donna, nei confronti di altre donne.

«Gli stereotipi di genere sono spesso condivisi dalle donne, non solo dagli uomini, come emerge anche da alcune ricerche. Questi stereotipi informano molte pratiche nel mercato del lavoro e molte scelte politiche, ad esempio per quanto riguarda i servizi sociali, l'organizzazione del tempo scolastico, le politiche per la non auto-sufficienza. A loro volta, queste pratiche e queste scelte costruiscono un contesto che legittima e rafforza l'agire in base a quegli stereotipi. Se ne è avuto un esempio durante la pandemia. A seguito della pandemia a rinunciare al lavoro (quando non lo hanno perso tout court) sono state più le donne, ma fra queste sono state di più le donne con figli. Anche tra chi non ha rinunciato al lavoro ed è ricorso agli strumenti di conciliazione messi a disposizione (congedo straordinario e voucher baby sitter), sono state in stragrande maggioranza le madri, non i padri, ad usufruirne, perdendo reddito (nel caso del



congedo straordinario). E' questa la forza delle donne?».

■ La possibilità di arrivare a posizioni apicali è ancora una chimera? A nulla servono le quote rosa?

«È un termine che non mi piace e che sostituirei con contrasto al monopolio blu. Accedere a posizioni di comando non dovrebbe essere una questione di genere, ma un percorso di competenze e capacità. La necessità di una norma anti-monopolistica, come le quote, è dovuta al fatto che raramente le donne sono messe in grado di sviluppare e dimostrare le loro capacità, costruendo curricula professionali che danno accesso ai ruoli apicali. Ed anche quando hanno tutte le caratteristiche necessarie, la loro appartenenza di genere le rende invisibili,



«C'è molto da fare: le donne fanno figli e questa possibilità è ancora considerata un handicap nel mondo del lavoro»



o meno qualificate, agli occhi di chi deve decidere».

■ **Ma cambierebbe qualcosa con le donne al potere?**

«È un dato empiricamente documentato che le aziende in cui ci sono più donne in posizione dirigenziale hanno performance migliori e che nei Paesi in cui c'è una forte presenza femminile al governo nei ruoli più decisivi (primo ministro, ministro delle finanze, del lavoro ...) c'è maggiore attenzione al welfare, all'importanza delle infrastrutture sociali e di ciò che fa funzionare la vita quotidiana in modo da sostenere il benessere di tutti. Anche durante la pandemia i Paesi guidati da donne hanno preso provvedimenti più efficaci. Il motivo, forse, è che le donne hanno maggiore conoscenza della vita quotidiana. Ciò

permette loro di avere maggiore consapevolezza di ciò che serve nelle piccole come nelle grandi cose. Ben inteso non si tratta di dire che le donne sono meglio degli uomini sempre e comunque e che in politica o nelle imprese le donne che hanno potere decisionale agiscono sempre a favore dell'uguaglianza di genere, della libertà delle donne e del benessere collettivo. Ci sono esempi al contrario, a livello nazionale e internazionale. Contano sia i modelli di genere sia le visioni di società che si condividono. Ciò detto, rimane sconcertante la difficoltà con cui nel nostro Paese si immagina che una donna possa essere in un posto di comando, forse ancora più in politica che nel mercato del lavoro e nelle imprese, che abbia o meno a cuore l'uguaglianza di genere e la libertà femminile».

di Davide Bazzani

«Troppe donne discriminate Il mio compito è intervenire»

ANNA MARIA GANDOLFI
CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE
*«La conciliazione dei tempi tra famiglia
e lavoro è uno dei nodi più delicati»*

Anna Maria Gandolfi è la nuova Consigliera di Parità della Regione Lombardia, subentrata a Carolina Pellegrini su nomina del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali Andrea Orlando. Laureata, prima insegnante e poi imprenditrice, oggi anche dirigente scolastica, è stata Consigliera di Parità della Provincia di Brescia e presidente del Comitato imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Brescia per 10 anni, sviluppando e sostenendo per anni le donne lavoratrici e imprenditrici. Oltre che a Milano, la Consigliera di Parità Regionale Gandolfi riceve anche al «Pirellino» di Brescia, l'Ufficio territoriale regionale con sede in via Dalmazia 92.

■ **Dottoressa Gandolfi, ci illustra la figura della Consigliera di Parità?**

«La figura di Consigliera di Parità è normata dal D.Lgs 198 dell'11 aprile 2006. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati due consigliere/consiglieri, una con ruolo di effettiva e una con ruolo di supplente: io sono la consigliera effettiva e l'avvocato Valeria Gerla è la mia supplente ma io la considero una collega perché lavoriamo molto bene insieme. La figura della Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale nello svolgimento delle sue funzioni e dura in carica 4 anni con possibilità di essere rinnovata per un altro mandato. La figura viene designata dall'ente - Regione o Provincia - e poi la proposta viene inviata all'attenzione del Ministro del Lavoro per la nomina ufficiale».

■ **Quali sono i suoi compiti?**

«Le consigliere e i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, perché venga rispettato il principio di non discriminazione e della



promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, rilevando le situazioni di squilibrio di genere. Promuovono progetti di azioni positive, sostengono le politiche attive del lavoro, collaborano con le direzioni regionali e provinciali del lavoro per rilevare le violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni. La consigliera di parità provinciale si occupa dei casi singoli, quella regionale solo dei casi collettivi. Lavoriamo in sinergia con le parti sociali, gli avvocati, gli Ispettorati del lavoro, l'Inail, l'Inps, tutte le associazioni di categoria. Mediamo le situazioni di discriminazione per evitare di finire in giudizio, perché si tratta di una strada tortuosa ed è meglio evitarla, se si può. Un'altra materia importante è la conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro. Altro compito è la rielaborazione dei Rapporti biennali che le Aziende al di sopra dei 50 dipendenti sono obbligate a redigere attraverso la piattaforma del Ministero, prima il limite dei dipendenti era al di sopra dei 100, oggi per il nuovo decreto le aziende interessate sono di più perché comprendono anche quelle al di sopra dei 50 dipendenti. Inoltre la Consigliera regionale si occupa anche di verificare che negli enti pubblici, nelle commissioni di concorso vi sia la rappresentanza di genere. Le consigliere sostengono anche i CUG che sono i Comitati Unici di Garanzia presenti negli enti pubblici».

■ **Quali sono stati i primi atti del suo mandato?**



«Abbiamo sottoscritto un accordo con l'Ordine Forense di Milano per la realizzazione di incontri formativi per gli avvocati. Su otto territori entro la fine di settembre inizierà questa formazione di 40 ore con crediti formativi per i partecipanti. Un'altra attività che ho voluto è la formazione rivolta ai sindacati. E a questo proposito va precisato, rispetto a quanti pensano che le consigliere e i consiglieri di parità facciano concorrenza ai sindacati, che noi ci occupiamo solo di discriminazione sul lavoro. Peraltro, spesso ci viene richiesto di collaborare a supporto delle parti sociali o il supporto ad uffici legali e in questo caso noi potremo agire a supporto solo se le lavoratrici/lavoratori rilasceranno regolare delega al nostro ufficio. A ottobre andrò poi a sottoscrivere il rinnovo dell'accordo con le parti sociali alla luce di quanto avvenuto durante la pandemia».

■ Chi si può rivolgere alla Consigliera di Parità?

«Le lavoratrici/lavoratori che ritengono di aver subito una discriminazione. Spesso si rivolgono a noi lavoratrici che al rientro da una maternità chiedono il part time e non viene loro concesso. Ma non è detto si tratti di discriminazione, occorre fare delle valutazioni caso per caso. Abbiamo trattato la richiesta di una lavoratrice che chiedeva 30 ore di part time su 40 ma l'azienda ne voleva concedere 25. Comprendete che, pur nel rispetto delle esigenze dell'azienda, forse un po' di buona volontà e di comprensione dell'esigenza della lavoratrice avrebbe portato ad un accordo che invece non è stato possibile raggiungere. Quello che vogliamo far comprendere alle aziende è il considerare il valore di una lavoratrice per quello che ha saputo dare prima della maternità, valore che la maternità può solo migliorare e che quindi vale la pena tenere in forza una persona valida piuttosto che perderla. Un caso complesso può durare oltre venti ore di trattativa».

■ Ci può spiegare che cos'è la certificazione della parità di genere?

«Si tratta di uno strumento introdotto con la legge 162/2021, con l'obiettivo di incentivare le aziende ad assumere più donne per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030, ad adottare politiche adeguate e a ridurre il gap salariale che oggi raggiunge il 7%. La certificazione, voluta dalla ministra Bonetti, ha il compito di aumentare l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, di far adottare un processo di inserimento concreto, duraturo oltre che incentivare le aziende a ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita in

azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Per le aziende in possesso della certificazione viene introdotto un sistema premiale, consistente in un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'1% fino a 50 mila euro. La certificazione non è obbligatoria ma si auspica che il Governo conceda degli incentivi alla sua adozione».

■ Tra i suoi compiti c'è quello di lottare contro chi subisce soprusi.

«Sui luoghi di lavoro le molestie e le violenze psicologiche sono purtroppo all'ordine del giorno. In linea generale si calcola che l'80% delle donne ne abbia subite. Compito del mio ufficio è non far perdere il lavoro alla donna e intervenire su avvisi di selezione discriminatori, quando ad esempio viene chiesto alle donne di dichiarare di non trovarsi in stato di gravidanza o altre domande discriminatorie che vengono poste durante i colloqui».

■ Qual è la situazione dell'occupazione femminile?

«In Lombardia non è male. Ci attestiamo sulla presenza del 55% di donne che lavorano ma con i dati che abbiamo al sud la media dell'Italia è tra le più basse d'Europa, circa il 47%. Al Sud circa il 70% delle donne non lavorano e pensare che si doveva arrivare al 60% delle donne lavoratrici già nel 2020... L'Italia è lontana da questo obiettivo e dobbiamo raggiungere il traguardo con l'Agenda 2030. Si pensi che, se ci fossero tante donne quanti uomini che lavorano, il Pil del Paese aumenterebbe del 7%. Un impulso potrebbe arrivare dalla certificazione della parità di genere, ma servono anche politiche e sistemi di welfare per assicurare parità di condizioni nel mercato del lavoro, colmando il divario di

retribuzione di genere e aumentando il numero di donne in posizioni di responsabilità. Sarebbe necessario aumentare i posti disponibili negli asili nido e soprattutto accessibili per i costi e prevedere forme concrete a sostegno della maternità. Ricordando poi che scuole e asili chiudono a giugno si deve pensare anche a un sostegno estivo alle famiglie, gli oratori non bastano e le forme private hanno un costo elevato. Io sono figlia di una mondina, e quando mia mamma andava alla risaia, io bambina venivo mandata in colonia a Cervia dal Comune. Era un aiuto concreto. I Paesi scandinavi indicano delle possibilità in termini di congedi parentali. Decisivo è il cambiamento culturale».

«Sui luoghi di lavoro
le molestie
e le violenze
psicologiche sono
purtroppo all'ordine
del giorno»

di Francesca Morandi

«Io, donna e avvocatessa, in campo per tutte le donne»

CRISTINA PUGNOLI, CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE

**«Questo ruolo è poco conosciuto
Voglio lavorare con le scuole»**

«Eh, la forza delle donne! Io quella forza ci ho messo un po' a trovarla». Da quella «bambina timidissima», appassionata di studio, la testa nei libri, curiosa di tutto, assetata del sapere «grazie ai miei genitori», di strada ne ha fatta **Cristina Pugnoli**. Davanti a una tazzina di caffè si racconta l'avvocata e Consigliera di Parità della Provincia di Cremona che da grande avrebbe voluto fare il medico («Avevo superato il concorso»), ma anche l'architetto, passando l'esame per l'iscrizione, così come il test attitudinale per ingegneria, «perché nel lontano 1998 avrei voluto fare ingegneria ambientale o ingegneria biomedica». Se «il primo amore è medicina», Pugnoli è approdata «per caso» a Giurisprudenza («Mi piaceva anche questa materia»). E non si è affatto pentita di fare l'avvocata, lei donna che si occupa di donne in difficoltà. Professione «in cui la timidezza la devi mettere da parte anche per il tipo di pratica professionale che svolgo». Professione impegnativa, la sua, in cui ogni giorno ci si misura con la realtà. Che non è quella del Mulino Bianco. Lo sa, l'avvocata, 42 anni, maturità scientifica, laurea all'università di Parma, il praticantato in un studio legale di Milano. Qui ha superato l'esame di abilitazione e lavorato in quello stesso studio, «perché volevo un'esperienza diversa che mi consentisse di rapportarmi con una realtà più dinamica». Poi, il richiamo alle radici, all'inizio divisa tra Cremona e Milano su e giù dal treno, infine la voglia di rimettersi in gioco nella sua città. «Ho tirato fuori la forza», sorride lei che all'inizio ha scontato il fatto di arrivare da Milano. «Mi si guardava con un po' di sospetto, ma capito come funzionavano certe dinamiche, mi sono integrata». Dall'«appoggio» presso alcuni colleghi alla scommessa su stessa. «Ho deciso di lavorare solo per me, inserendomi, nel 2015, in studio con l'avvocato Marco Bencivenga, dove io facevo il mio. Vediamo se riesco a tenermi



Cristina Pugnoli
Consigliere di Parità
della provincia
di Cremona

in piedi? E da lì è nata una collaborazione con il compianto avvocato Giulio Mondini, ho cominciato a reggermi sulle mie gambe. È stata una scelta da un certo punto di vista sofferta». Un salto nel buio. «Adesso si sta in piedi». La bambina «timidissima» si è resa conto che «per farsi spazio ci vuole carattere, forza».

L'approdo alle Pari Opportunità dell'avvocata Pugnoli passa attraverso la collaborazione con Aida, il Centro anti violenza che si occupa delle donne vittime di violenze di genere, le donne del 'Codice Rosso'. «Da quando Elena Guerreschi (avvocata) è diventata presidente, ho chiesto se avevano bisogno di una avvocatessa in più per poter essere di sostegno alle donne. Sembra un discorso molto femminista, ma ho sempre pensato che noi donne abbiamo una marcia in più, ma che ci sono molte di noi che hanno bisogno di essere aiutate proprio perché non hanno in loro stesse quella forza, quel carattere per poter reagire con gli strumenti adeguati alle varie soverchierie che la vita ti mette davanti. Noi partiamo svantaggiate per tanti motivi. O per un discorso di aspetto fisico. Se sei troppo bella, sei sicuramente stupida, se sei brutta non vai da nessuna parte. Sulle donne c'è sempre prima un giudizio estetico che negli



uomini non ha mai nessuna importanza. Nessuno mai si interessa se un uomo è bello o brutto, se ha la pancia, come è vestito. Noi donne prima di ogni cosa dobbiamo essere gradevoli di aspetto e dobbiamo porci in un determinato modo che la società si aspetta. Siccome sono meccanismi dai quali io ho sempre rifuggito, mi sono messa in gioco: proviamo ad aiutare le donne. Gli esempi che ho fatto sono sciocchezze, ma ci sono donne che sono vittime di ben altro e hanno bisogno di essere aiutate».

Da lì, è nata la collaborazione con Aida come avvocatessa e socia. «Durante un corso per volontarie», l'incontro «per caso o il destino» con Carmen Fazzi, consigliera di parità in proroga. In quei giorni c'era il bando pubblico della Provincia. «Perché non provarci? Ho mandato la mia candidatura». È arrivata la nomina della Provincia, poi quella ministeriale a luglio di un anno fa. «Mi ha riempito di orgoglio. C'è una commissione che verifica la presenza di tutta una serie di requisiti, un incarico prestigioso, per quanto sia, purtroppo, una figura poco conosciuta. Cercherò di fare di tutto perché ciò cambi». Cominciando dalla scuola. «L'essere Consigliera di Parità mi ha consentito di approfondire moltissimi aspetti delle donne in generale. Le donne, queste sconosciute, perché nel mondo della storia, nel mondo scientifico, politico, i nomi sono sempre maschili e non è così. Sembra che noi donne non abbiamo mai fatto niente in nessun ambito. Sembra che abbiamo sempre e solo curato i figli, il solito discorso dell'angelo del focolare». Approfondendo, a Pugnoli si è «aperto un mondo». Quello di «personaggi, donne straordinarie, ma a scuola non lo si insegna più. Spero che questo cambierà anche con il mio intervento: con il Provveditorato vogliamo rinnovare il protocollo nell'ambito dell'educazione civica: momenti formativi ai ragazzi proprio sulle pari opportunità. Vorrei proprio partire dal ruolo delle donne nella storia». Donne che l'hanno affascinata e da cui Pugnoli trae nuova forza. Come Grazia Deledda. «A scuola non l'avevo studiata. Per gli anni in cui ha vissuto, Deledda è stata un'antesignana. Agli inizi del Novecento, suo marito aveva fatto un passo indietro per consentirle di realizzare i suoi sogni. Era molto osteggiata da Pirandello, ma la gente non lo sa. Pirandello lo conoscono tutti. Si narra che facendo un po' di battute sessiste, soprattutto nei confronti del marito della Deledda, lo chiamava il Deleddo. Lei è andata avanti come un treno e ha avuto ragione».

Dal Premio Nobel Deledda a Lidia Poet, prima donna avvocatessa in Italia. «Ha dimostrato una forza incredibile per conquistare la possibilità di svolgere la professione di avvocatessa, professione che a noi donne è stata consentita solo alla fine dell'800

«Dopo l'esperienza a Milano non è stato facile inserirsi nella mia realtà cremonese: un salto nel buio, quasi una scommessa con me stessa»

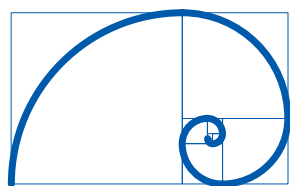
primi del '900. Studiando e approfondendo, scopri figure illuminanti che ti danno la spinta per non rassegnarsi ad un mondo che ti vede solo come moglie e madre».

Il presente racconta di donne che ce l'hanno fatta. Donne capitano d'industria come Emma Marcegaglia, l'astronauta Samantha Cristoforetti. Donne che «fanno notizia». Si arrabbia, Pugnoli. «Questo è il punto. Trovo inconcepibile che facciano notizia. Le donne fanno notizia o nei casi di femminicidio o quando raggiungono posizioni apicali che storicamente sono solo appannaggio degli uomini. Anche quando c'è stata l'elezione del Presidente della Repubblica, i giornali titolavano: 'Si pensa ad una donna' come se fosse un qualcosa di fantascientifico. Uomo o donna che differenza fa?». Questione di merito, semmai. «Ma spesso e volentieri il merito viene messo in secondo piano. E mi interrogo sul senso delle quote rosa. Per come siamo strutturati oggi, forse hanno ancora senso, altrimenti la figura femminile in molti ambienti non metterebbe ancora piede, però è un concetto che va superato in un'ottica di assoluta indifferenza tra generi. Si parla della 'questione delle donne'. Qual è la nostra questione?».

Tira fuori le unghie, l'avvocatessa e Consigliera di Parità. «Continueremo a parlarne finché non ci sarà una reale parità, ad esempio retributiva, perché anche questa è un'assurdità del nostro Paese. Dobbiamo dare gli strumenti alle giovani, sin da piccole, perché capiscano che possono essere tutto ciò che vogliono, che nulla è loro precluso per il fatto di essere donne. E, forse, queste notizie clamorose finiranno».

La campagna elettorale è finita, domani si vota. Il nuovo premier, per la prima volta, potrebbe essere una donna. Al di là del colore politico, Pugnoli si dice «contenta». «Lo sarei, perché la donna ha una visione completa della vita quotidiana, delle difficoltà anche di donna che ha raggiunto ruoli apicali, ma che non ha rinunciato ad essere moglie e madre. Non è facile conciliare tutto questo. Ovviamente, alla Meloni queste domande le hanno già fatte. Ad un uomo no, perché si dà per scontato che ci sia la moglie a occuparsi dei figli. E perché non si dà per scontato che accanto ad una donna premier ci sia un marito che può curare i figli? Ne usciremo? Spero. Però ci vorranno decenni...».

**«Ancora oggi
all'inizio veniamo
giudicate
per l'aspetto
Una donna ai vertici
non dovrebbe
fare notizia»**



ECO
FOTOVOLTAICO

stilelibero
design

IL TUO IMPIANTO, LA TUA ENERGIA.

**Realizziamo sistemi
fotovoltaici specifici per
Industrie e P.M.I.
chiavi in mano.**

Dall'esperienza di +2000
impianti realizzati, seguiamo
il processo dal progetto
iniziale all'installazione, dal
monitoraggio all'assistenza,
fino alle pratiche burocratiche.



Eco Casa srl

tel. 0372 1951517 | Via della Fogarina 3 - Cremona
ecofotovoltaico-italy.it

SOCIETÀ DI
ECOCASA
GROUP

di Elisa Calamari

«Ho sempre creduto in me Intorno ho sentito fiducia»

ELENA CURCI GUIDA LA CGIL***Da febbraio la 49enne cremasca è la prima donna segretario provinciale della Camera del lavoro***

Da febbraio è segretaria provinciale della Cgil ed è la prima donna cremasca (per la precisione cremasca) a rivestire questo importante incarico. Per la 49enne **Elena Curci**, sposata, si tratta del riconoscimento di anni di sacrifici e impegno proprio all'interno della struttura sindacale. La sua nomina, infatti, è l'esempio positivo della meritocrazia che premia. Della crescita professionale che, grazie a passione e dedizione, si concretizza realmente. Non è scontato.

È proprio lei a raccontare il percorso intrapreso, assicurando che l'essere donna non l'ha penalizzata: «Ho iniziato a lavorare al sindacato nel 1994, inizialmente nel mondo dei servizi, sia nel Caaf sia nel Patronato Inca. In quest'ultimo sono diventata successivamente responsabile provinciale, mentre nel 2017 mi hanno proposto il ruolo di segretario organizzativo nella segreteria confederale Cgil. Infine, il 25 febbraio scorso sono appunto diventata segretario generale della Camera del lavoro. All'interno dell'organizzazione sindacale c'è stato quindi un continuo riconoscimento della mia professionalità e devo dire che ci ho sempre creduto: ho sempre avuto fiducia nel lavoro che ho fatto. Penso che ognuno di noi, ed è un pensiero che rivolgo spesso soprattutto alle nuove generazioni e ai nuovi assunti, debba credere fino in fondo in quello che fa: mettendoci passione e impegno. Perché prima o poi i frutti arrivano. Mi piace sottolineare, inoltre, che la prima segretaria Cgil donna del territorio è stata a Crema: Anna Adelmi, proprio alla guida della Camera del lavoro cremasca».

Non si è sentita discriminata in quanto donna, ma ammette che sotto questo aspetto ancora molto c'è da fare: «Se parliamo di sindacato, attualmente sono tante le donne che rivestono ruoli importanti anche a livello nazionale. Oggi non percepisco diffidenze da parte delle persone che hanno a che fare con una donna sindacalista: attualmente e per fortuna la



Elena Curci segretaria provinciale della Cgil

mentalità è veramente cambiata. Non mi sento guardata o trattata in maniera diversa. Anzi, ho ricevuto tanta solidarietà, sia femminile che maschile, tanto aiuto dai colleghi. Però - precisa - in linea generale sulla questione femminile non abbiamo ancora raggiunto tutti gli obiettivi. In primis va detto che spesso le donne sono sovraccaricate: dal lavoro fuori casa, dal lavoro in casa e dagli aspetti di gestione familiare che, non dimentichiamolo, prevedono sì la cura dei figli ma spesso anche quella dei genitori anziani. Anche questo aspetto, spesso, grava maggiormente sulle donne. Le obbliga a più sacrifici dal punto di vista lavorativo. Ad esempio costringendole talvolta a scegliere impieghi più vicini a casa, proprio per poter accudire la famiglia. La conseguenza è ovvia: la rinuncia alla carriera».

Per ridurre questo limite e questa disparità, secondo Curci è fondamentale puntare ulteriormente su smart working e lavoro agile: «La pandemia ha sottolineato e creato disuguaglianze. La conciliazione fra lavoro e vita familiare, durante quarantene e didattica a distanza, è stata infatti molto complessa e, ancora una volta, per lo più a carico delle donne. Il lato



positivo, però, è che il lavoro da casa ha salvato molte situazioni e dimostrato che si tratta di una scelta tutt'altro che controproducente. Molte aziende attraverso indagini interne si sono accorte che in smart working c'è meno dispendio di tempo, si rende anche di più, e infatti all'interno delle contrattazioni aziendali si parla e si parlerà ancora di lavoro agile. Un traguardo importante».

I tassi di occupazione femminili, però, continuano ad essere scoraggianti. A Cremona e provincia si tratta del 60,5% contro un 84,4% di occupazione maschile. «Questi dati ci dimostrano che le donne sono ancora penalizzate - continua Curci -, credo proprio a causa delle difficoltà nella gestione casa-lavoro. E oltre ad essere meno occupate, spesso affrontano anche part-time involontari. C'è un'altra questione importante da trattare: le disparità di stipendio. In alcune realtà, non quella sindacale, purtroppo donne con stesse mansioni e competenze di uomini si ritrovano con salari inferiori. Cosa pensiamo di fare come Cgil e cosa chiederemo al futuro Governo? Sicuramente le nostre proposte andranno in primis nella direzione di porre fine alla svalorizzazione del lavoro a cui abbiamo assistito in questi anni. Il lavoro deve essere di qualità e dignitoso. Dobbiamo anche cercare di combattere la precarietà e poi porre attenzione all'inflazione e all'adeguamento salariale. Ci sono salari che non raggiungono nemmeno i mille euro mensili e alla luce degli aumenti che possiamo verificare ogni giorno,

«Io non sono mai stata discriminata ma su questo tema c'è ancora tanta strada da percorrere»

dalle bollette alla spesa, va da sé che con queste cifre sia impossibile mantenere la famiglia. La situazione è drammatica, perché pur lavorando le persone rischiano di essere povere e senza tempo».

Curci riserva un pensiero anche alle quote rose in politica, più che mai attuali in clima elettorale: «Va benissimo che non ci siano disparità fra uomo e donna, ma spiace che debba essere stato necessario introdurre una normativa per non crear-

le. Le donne, molto più semplicemente, dovrebbero avere le stesse possibilità e la stessa considerazione degli uomini. Ci meritiamo di essere più numerose in Parlamento, ma non grazie alla quota rosa: grazie a meriti e competenze». Anche a livello politico-amministrativo, però, Curci ammette che molto è cambiato in meglio: «Nel 2004 le donne parlamentari erano circa il 10% e oggi poco più di un terzo. E poi ci sono gli esempi che arrivano dal territorio: tante donne cremonesi e cremasche che amministrano. Dobbiamo esserne fiere. La nostra provincia in questo senso è virtuosa».

È inevitabile, però, riservare un pensiero anche a quante vengono ancora oggi vessate e si ritrovano a lottare, in famiglia o sul posto di lavoro: «Cremona sta affrontando questi temi delicati nel modo giusto e cioè facendo rete: istituzioni e associazioni da anni sono impegnate per fare formazione e informazione. Bisogna partire dalle scuole, ma bisogna anche sensibilizzare affinché chi si trova in situazioni simili abbia il coraggio di chiedere aiuto».

con il supporto di:



Ministero dell'Altare della Pace
e della Cooperazione Internazionale

ITA[®]
ITALIA TOUR ABSTRACT
Gli strumenti musicali italiani
sono prodotti in Italia e sono di alta qualità

con il contributo di:



Regione
Lombardia

in collaborazione con:



Provincia
di Cremona



Cremona
Comune
di Cremona



Camera di Commercio
Cremona



Museo del Violino



Il salone della musica ti aspetta!

CREMONA MUSICA

INTERNATIONAL EXHIBITIONS *and festival*

CREMONA
Mondomusica

PIANO
Experience



CREMONA
Winds

ACCORDION
SHOW

da **venerdì 23**
a **domenica 25**
settembre 2022

www.cremonamusica.com

L'unico salone europeo dedicato agli
strumenti musicali d'alta qualità, ti
aspetta alla Fiera di Cremona!



Visita il sito



di Lucilla Granata

«Quote rosa? No, nello sport solo risultati e meritocrazia»

La forza maggiore del suo essere donna, **Valentina Rodini** l'ha dimostrata non tanto quando è diventata campionessa olimpica del canottaggio, ma forse di più, quando si è tolta quella medaglia dal collo e l'ha messa in un cassetto per ricominciare. Il successo che l'ha travolta poco più di un anno fa infatti, a Tokio in quel caldo 29 luglio 2021, l'ha lanciata mediaticamente per un po', ma rischiava di sviluppare un senso di appagamento che non appartiene a Vale. «È bello essere considerata una donna di successo, ma io vedo quello sportivo come qualcosa di molto variabile e transitorio. Non puoi sederti sugli allori se sei un'atleta professionista e quindi prima te la togli dal collo la medaglia, prima riesci a mentalizzarti su come fare spazio alla successiva», spiega.

E paradossalmente proprio quest'anno, quello post olimpico, è stato il più duro per lei: «A gennaio stavamo tornando in forma, quando ho avuto problemi alle ossa, una microfrattura al femore che mi ha fermata un mese e mezzo. Alla fine del mese e mezzo ho avuto una microfrattura a una costola e per 15 giorni non ho potuto fare niente. Era una malattia alle ossa per cui abbiamo trovato una cura, ma ho saltato tutte le gare nazionali. Ho dovuto affrontare difficoltà a più livelli. Quello fisico, perché chi come me pratica sport agonistico, cerca sempre di superare i propri limiti e spostandoli ad un livello estremo, a volte finisce per chiedere troppo. Così si rischia la rottura, ma non facendolo, non si ottengono traguardi straordinari. È il prezzo da pagare. L'altro problema non indifferente è a livello mentale. Siamo in raduno praticamente 360 giorni l'anno e mantenere gli standard alti tutto l'anno è un impegno pesante e prolungato».

Tanti sacrifici, per giocare tutto in una gara. Il tutto per tutto in sette minuti più o meno. Poi c'è la paura con cui ogni tanto ci si trova a fare i conti. «Una di quelle che devo affrontare più spesso è quella da test. Quella che viene in allenamento e che ti porta a pensare di non riuscire a fare quello che vuoi fare, di salire in barca e non fare il tempo che ti aspetti. Noi lavoriamo tanto, ma la paura c'è sempre in me. La cosa buona è che nella maggior parte dei casi, la paura è sovrastata dal considerare che quello davanti a tutto è il mio posto e nessuno riuscirà a togliermelo. La paura della gara la sentono tutti, ma tu devi fare in modo di annientarla. Noi costruiamo la palata perfetta in allenamento proprio per cancellare la paura di sbagliare o di fare comunque male. Se sai di aver lavorato bene, di aver

VALENTINA RODINI, ORO OLIMPICO
«Noi donne abbiamo un'arma in più
Usiamo la parte emotiva del cervello
e mettiamo in gioco i sentimenti»



messo ogni giorno il mattoncino giusto, quel muro lo abbatti. Scommettiamo sempre su noi stessi, la paura è di aver scommesso male. Ci giochiamo tutto in pochi minuti e sappiamo che anche ciascuno dei nostri avversari punta su di sé. Tutti sono disposti a dare il massimo e per batterli, devi arrivare nel migliore stato di forma. Non sai come andrà finire, ma devi sperare e credere che quello che fai, basti a superare gli avversari. Per me cercare di dare il massimo è una costante. Ogni giorno vuoi dimostrare di essere la miglior versione di te e che quel posto te lo sei meritato. È proprio uno stile di vita. Noi donne usiamo di più il lato del cervello emotivo, mettiamo in campo i sentimenti. È una cosa fisiologica e un'arma che dobbiamo sfruttare. Ti dicono: ma tu piangi. Sarà vero, piangiamo, ma possiamo trasformare questa emotività in benzina. Dobbiamo sfruttarla l'emotività, è un plus, sta a noi trasformare quello che può essere un peso, in un colpo in canna in più».



Valentina Rodini e Federica Cesarini esultano dopo la vittoria ai Giochi di Tokyo 2020. Nelle fotografie sotto la campionessa cremonese con la medaglia d'oro e premiata dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella



Qualche dubbio, invece, sulle quote rosa. «Non sono favorevole alle quote rosa. Non bisogna stare in un posto perché per legge servono delle donne, ma perché lo si è meritato. Io vengo dallo sport, dove tutto funziona con la meritocrazia. All'inizio da noi nessuna aveva preso una medaglia, poi sono arrivati allenatori che hanno creduto nelle donne e noi abbiamo risposto conquistandoci il posto. A Tokio siamo arrivate con una sola barca in meno rispetto agli uomini. Prima non avevamo medaglie ed era giusto che andassero solo quelli con il collo più pesante. Non dico che non vadano spronate, ma non deve essere scontato. Quando ci si merita un posto che si sia maschio o femmine, è giusto venga assegnato. Io parlo della mia esperienza personale chiaramente, del mio mondo. Anche se un problema di base rimane per le donne che lavorano. Nello sport le medaglie sono pagate allo stesso modo, mentre nel mondo del lavoro in genere, c'è disparità di stipendi».



di Andrea Arco

«Ma quali lavori da uomini... La mia vita da gommista»

ELENA SPELTA

«Nell'azienda di famiglia l'inizio è stato casuale: si è licenziato un collaboratore e ho dato una mano»

Donna, gommista e pure supermamma di quattro bambini. E no, non è la trama di un blockbuster hollywoodiano dai contenuti progressisti. È la storia vera di **Elena Spelta**, 39enne cremonese, tra le prime a dimostrare, sotto al Torrazzo, che il «lavoro da veri uomini» è niente più che una frase fatta. Come c'è riuscita? Niente slogan, solo tanto impegno e passione. A suo modo, e senza cercarlo, oggi è un simbolo e un'ispirazione per tante ragazze che vogliono inseguire la professione dei sogni senza rinunciare alla propria identità di genere: «È cominciato tutto quasi per caso. Non volevo fare la gommista ma oggi sono innamorata del mio lavoro. La tuta non mi fa sentire meno donna. Tacchi e tailleur sarebbero solo scomodi in officina, li posso mettere quando voglio nel tempo libero. Il mio messaggio ai giovanissimi? Fate quello per cui vi sentite portati, a prescindere da tutto e tutti. Le soddisfazioni professionali, oggi sempre più rare, si ottengono così».

Elena Spelta fa la gommista. O, più precisamente, è un tecnico di officina alla Driver Spelta Pneumatici. Nel 2022, per alcuni, è ancora una sorpresa: «C'è persino chi si stupisce del fatto che sollevo gomme da 25 chili. Ma non conosco donne che non possano prendere in braccio il loro bambino – ironizza –. Di meno, pensateci, certo non pesa».

Ecco, l'ironia e la consapevolezza positiva sono la chiave dell'approccio di Elena a questo mondo che oggi padroneggia con maestria ma che, come è facile immaginare, non l'ha accolta subito a braccia aperte.

«L'azienda è di famiglia. Tutto è cominciato perché si è licenziato, da un giorno all'altro, un collaboratore e dunque ho voluto dare una mano ai miei. Prima di allora avevo studiato allo scientifico, poi ho venduto divani e lavorato



Elena Spelta
tecnico di officina
e mamma di 4 figli

nell'abbigliamento, in ufficio, persino nel volantinaggio. Per capirci, non ero cresciuta con la chiave dinamometrica in mano e, per di più, non sono mai stata appassionata di auto e motori». Il primo scoglio la diffidenza dei colleghi: «Alla fine ero la figlia del capo. Questo mi ha certamente facilitato ma ha anche fatto storcere il naso ad alcuni collaboratori. Non li biasimo però. D'altronde è vero che mi sono trovata lì in mezzo a loro, esperti, senza ancora saper nulla. Dovendo partire da zero. La fiducia me la sono guadagnata sul campo». Perché il segreto, alla fine, non sta nell'aspetto ma nella voglia di dare tutto, sempre:



**«Con la tuta
non mi sento
meno donna
Per i tacchi
c'è il tempo
libero»**

**«La fiducia
dei colleghi
me la sono
guadagnata
lavorando
sul campo»**

«Non mi sono mai sentita meno forte di un uomo. Anche perché non nasci forte, se vuoi lo puoi diventare. Io mi occupo prevalentemente di pneumatici e cerchio ruota e utilizzo la chiave a croce senza bisogno di ricorrere all'avvitatore elettrico. Che, poi, oggi ci sono strumenti che permettono al lavoratore di non arrivare a cinquant'anni pieni di protrusioni. Ben venga l'avanzamento tecnologico, anche questo non dev'essere un taboo».

L'ultimo scoglio, forse il più ostico, il pregiudizio sulla maternità: o donna indipendente o mamma. Niente vie di mezzo. «Dopo ogni gravidanza mi davano per spacciata, in effetti. Con un figlio? Come farai! Con due? Assurdità! Ecco, oggi ne ho quattro di bimbi. E non sono meno forte o meno motivata di prima. Anzi».

Elena ha già messo a tacere bigottismo e pregiudizi. Ora tocca alle nuove generazioni, alle ragazze che guardano al lavoro «da maschi forzuti» magari col timore di venire giudicate. E viceversa. «A questo non bisogna pensare – consiglia –, dobbiamo solo inseguire le nostre passioni. Un uomo che fa il babysitter e ama farlo è forse meno virile, meno uomo? Assolutamente no. Così una donna che

sceglie l'automotive. Contano competenze e voglia di fare». Ma come si cambia la società? Forse con le famigerate quote rosa. «Non penso proprio – taglia corto Spelta –. Le quote rosa non le vedo differenti dai parcheggi rosa. Un super partes decide che un numero x di donne deve parcheggiare o deve lavorare in un dato spazio. Ma non è così che si cambia la mentalità comune. Penso che si debba piuttosto lavorare nelle aule scolastiche. Anche solo incentivando l'ingresso di studentesse negli istituti tecnici, facendo capire loro che seguire un sogno non significa in nessun modo rinunciare alla propria femminilità».

Concreta nel lavoro, concreta nel messaggio. Spelta non fa chiacchiere da accademia, ci mette la faccia: «Cerco di portare avanti, nel mio piccolo, una sensibilizzazione anche via social. Non sono una influencer perché non voglio influenzare, voglio incoraggiare e rispondere a dubbi e paure. E sta andando bene. I tempi stanno cambiando e stiamo finalmente capendo che approcci diversi da persone diverse, nello stesso mercato, non possono che arricchirlo e migliorarlo».

di Bibiana Sudati

«Super mamma, no davvero Il segreto è fare squadra»

ELISA FAVALLI, MADRE DI 6 FIGLI

**«Fondamentale trovare un equilibrio tra i tanti ruoli ai quali si è chiamati
E il lavoro è una parte importante»**

Reperibilità 24 ore su 24, sette giorni su sette. Nessun giorno di ferie o di riposo. Reperibilità richiesta a Natale, Capodanno e a tutte le festività. Doti necessarie: flessibilità, mobilità, empatia, capacità relazionali e di negoziazione, essere multitasking. Essenziali laurea in Medicina, Finanza e arti culinarie. Stipendio? Nessuno. Un vecchio spot diventato virale in rete nel 2014 - realizzato dall'azienda American Greetings - descriveva così agli ignari candidati che si erano presentati a un colloquio per l'incarico di 'Direttore Operativo' di una misteriosa azienda, il lavoro più importante (e più difficile) del mondo: quello della mamma. Le telecamere della candid-camera immortalavano le espressioni dei loro volti - uomini e donne - mentre domandavano scandalizzati al selezionatore se le condizioni di impiego proposte fossero legali e, subito dopo, lo stupore nei loro occhi nel realizzare che quel posto di lavoro non solo era reale, ma era già occupato. Da milioni di donne. Sì, quelle caratteristiche così disparate e insolite, quasi «sovrumane» per essere contenute in un'unica persona, albergavano anche in alcune di loro. Spesso la si dà per scontata, l'eccezionalità, quando vi si è immersi, distratti dalla routine quotidiana del costruire, dell'aggiustare, del fare-funzionare-le-cose senza lasciare indietro nulla. Ne sa qualcosa **Elisa Favalli**, 42 anni, mamma di 6: dalla più grande, Cecilia di 15 anni al più piccolo, Giuseppe di 4; dalle complicate metamorfosi dell'adolescenza all'esuberanza dell'infanzia. Nel mezzo i 13 anni di Luca, gli 11 di Beniamino, i 9 e i 6 di Teresa e Lucia. Elisa non vuole sentire parlare di poteri extraterrestri. «Di super o di eroico non c'è nulla: non sono una wonder woman - esordisce -. Semmai la forza la trovo nel fare squadra: la rete familiare è fondamentale per andare avanti senza sentire sulle proprie spalle tutto il peso di una



«Alle donne si chiede sempre di scegliere tra questo e quello. Non deve funzionare così: occorre stabilire le priorità che ti fanno sentire bene»



Elisa Favalli
nelle foto con i figli
e il marito Giovanni

famiglia numerosa».

Affrontando le burrasche e i cieli sereni, con vele spiegate. «E di momenti difficili ce ne sono stati, eccome – aggiunge –. Avere accanto persone su cui contare è la mia forza che mi dà la speranza nel futuro».

In questa rete, Elisa ci mette anche gli amici più cari, una famiglia allargata pronta ad aprire il paracadute in caso di voli rischiosi. «Ma soprattutto il mio punto di appoggio è mio marito **Giovanni** (Maffini ndr) – precisa –. Siamo sposati dal 2005, il nostro progetto di vita era sicuramente quello di avere figli, ma in realtà non abbiamo pianificato nulla. Se ripenso alla mia giovinezza, non avrei mai pensato alla bellezza della vita nella quale oggi mi trovo immersa».

Serenità è la parola che viene in mente nel sentire parlare Elisa. Forse è questa la vera forza di una donna? Trovare un equilibrio tra i tanti ruoli che la società inevitabilmente richiede e i desideri che ciascuna vorrebbe esaudire. Si parla di compromessi e il primo terreno sul quale ci si scontra è quello del lavoro. Tema molto attuale, così come lo sono le 'rinunce' che una donna deve compiere per conciliare i tempi dedicati all'occupazione fuori casa e quelli da garantire alla cura familiare; un tabù anche solo pronunciare la parola 'carriera' che nega la legittima aspirazione cui ciascuna dovrebbe potere anelare come giusta ricompensa per impegno e sacrifici.

«Alle donne si chiede sempre di scegliere, tra questo e quello, non si pensa che al posto della 'o', ci potrebbe essere una 'e' – afferma Elisa –. Occorre stabilire delle priorità che ti facciano sentire bene e non costretta in un'esistenza. Nel mio caso è stato così. Fino a cinque anni fa svolgevo un'attività all'interno di un ufficio estero per un'azienda, un impiego che mi piaceva molto, in linea con i miei studi e legato alle lingue estere che restano la mia passione. Poi, ho capito che volevo essere altro, volevo dedicarmi di più ai miei figli e ho cambiato. Oggi sono segretaria in una scuola, con orari che mi consentono di fare quello che oggi desidero di più: la mamma. Non la ritengo neppure una scelta, ma un cambiamento naturale, perché nel corso della vita le cose mutano e tu ti modifichi insieme a loro. Prima ero in perenne lotta con il tempo, una corsa forsennata che non mi permetteva di godermi il viaggio. Detto questo, molto c'è da fare sul fronte delle iniziative a favore delle famiglie e delle donne lavoratrici. Spero che nel tempo ogni donna possa sentirsi realizzata e rispettata, qualunque sia la strada imboccata».

Di forza le mamme ne hanno tanta, ma qualche aiuto – al di là del contesto domestico e amicale – sarebbe gradito. Non fosse altro per il fatto che è a queste creature 'mitologiche' che viene dato il compito di forgiare ed educare gli uomini e le donne di domani, cittadini di una società che ancora stenta a trovare misure adeguate: «Trovo ci sia poca

so car

STILL

SMART & SECURE





collaborazione tra famiglie, aziende e istituzioni – spiega Elisa -. Si potrebbe fare molto di più per investire fondi in attività che davvero siano di aiuto e sollievo: magari qualche contributo per pagare chi ti aiuta nei lavori domestici, come lavare, stirare, tenere la casa pulita. Sembra una banalità, ma in realtà sono le piccole cose che fanno la differenza. Va dà sé che gli orari di lavoro sono l'altro grande nodo: si dovrebbe cambiare prospettiva e pensare alla qualità del lavoro prodotto e non alla quantità di ore lavorate. Purtroppo, la società percepisce le famiglie con figli come una zavorra e spaventa chi ne ha desiderio. Si mette loro davanti tutta una serie di ostacoli e di domande che instillano dubbi e timori: sei sicuro? Ci hai pensato bene? Come se fosse necessario programmare e progettare ogni cosa, ma la vita reale non può essere disegnata con l'aiuto di un business plan. E allora ti dicono: hai voluto la bicicletta adesso pedala, arrangiati. Pensate a chi come me ha sei figli come possa

«Certo le difficoltà non vanno nascoste: istituzioni e aziende dovrebbero aiutare di più le donne con orari di lavoro che possano meglio incastrarsi con la cura della famiglia»

essere considerato: un folle. Una visione miope, perché è la famiglia la base per il futuro».

Idee chiare quelle di Elisa, maturate nella consapevolezza di dare anche un esempio alle proprie figlie: «Quando ho cambiato lavoro mi hanno chiesto se fosse per me una rinuncia dolorosa – racconta Elisa -. Ho risposto loro che non lo era e che stavo facendo quello che realmente sentivo. Sapere dove stare, capire quale è la propria collocazione nel mondo – qualunque essa sia - e riuscire a raggiungerla, senza temere il giudizio altrui, è un grande

dono. Solo così possiamo affermare la nostra identità piena, non per sottrazione o confronto con qualcun altro. Alla fine, credo che la forza delle donne stia proprio qui: nell'essere coraggiose e fiere della nostra unicità che va valorizzata e non mortificata. Un'unicità che deriva dall'essere tessitrici di relazioni e rapporti».

Che vanno accuditi, alimentati e fatti crescere. Proprio come farebbe una madre.

di Stefano Sagrestano

«Sfide, la determinazione è il mio punto di forza»

BEATRICE BUZZELLA (Green Oleo)

***Alla guida dell'azienda chimica
«Per conciliare lavoro, famiglia
e hobby serve un grande impegno»***

«**L**a determinazione nell'affrontare le sfide è il mio punto di forza: anche per questo dieci anni fa ho lasciato l'ufficio legale di Coim per mettermi alla guida, insieme a mio fratello Francesco, della Green Oleo».

Beatrice Buzzella, avvocato cremasco, figlia di Mario, cofondatore del colosso chimico offanenghese, è da tempo ai vertici dell'imprenditoria provinciale.

La Green Oleo, 80 milioni di euro di fatturato e 75 dipendenti, lavora gli scarti della filiera della carne e dell'olio di oliva: «Non si intendono rifiuti, non siamo in quel campo, compriamo di fatto dei sottoprodotti – precisa Buzzella –: ad esempio pensiamo alla produzione di extra vergine in frantoio. Durante il procedimento ci sono scarti che vengono poi venduti alle aziende oleo chimiche. Noi ci definiamo chimica verde perché diamo nuova vita a questi sottoprodotti. Per quanto riguarda la filiera della carne, compriamo quello che si chiama il sego, una parte grassa. Oggi come oggi prendiamo tutti gli scarti animali, mastiamo per ottenere una certificazione halal così da poter indirizzare una parte della produzione ai Paesi musulmani, che non vogliono contaminazioni dai suini».

Queste materie prime animali e vegetali non vengono dunque sottratte dalla filiera alimentare. «Da questi procedimenti otteniamo prodotti per la cosmesi, oltre a derivati utilizzati nel settore della lubrificazione di macchinari e veicoli: ad esempio i trattori. Se c'è una perdita dal motore non viene inquinato il terreno».

Da giugno il calo della domanda si è fatto sentire: è coinciso con gli aumenti del gas. Green Oleo è un'azienda energivora e per via dei costi insostenibili delle bollette, saliti del 1.000% rispetto al 2021, è stato deciso di chiudere l'ultima decade del mese. «Sostanzialmente con i prezzi attuali del gas la produzione non è più conveniente» aggiunge la manager. L'a-



Beatrice Buzzella
Ceo della Green Oleo





zienda lavora abitualmente 24 ore su 24 sette giorni su sette. «L'energia solare può integrare, ma non può essere la nostra fonte primaria – prosegue Buzzella -: stesso discorso vale per l'eolico. Attualmente vedo una situazione peggiore dei primi due anni di pandemia. Un grave errore è stata la crisi di governo. Il problema della politica è la competenza. La democrazia dovrebbe fare in modo che i migliori arrivino al vertice e la classe politica dovrebbe scegliere persone capaci, ovviamente dando poi un indirizzo».

Nonostante la fase non facile, in azienda continuano a credere nel futuro. Green Oleo è prossima al centenario. Lo stabilimento, fondato nel 1925 dal papà di Mina Mazzini, ritirava ossa e scarti per produrre colle. In seguito divenne noto ai cremonesi come Simmel, marchio subentrato ai Mazzini. Poi una serie di multinazionali. Infine, l'arrivo della famiglia Buzzella, che ha acquistato l'azienda nel 2012 dalla multinazionale Croda. «Il mio background è ovviamente giuridico – sottolinea Beatrice – ho sempre fatto l'avvocato. Mi sono laureata a Pavia e in Coim a Offanengo ho lavorato moltissimi anni gestendo l'ufficio legale, la parte contrattuale. Il mio compito era prevenire i problemi».

Sposata con il collega cremasco Franco Tagliaferri, mamma di

**Green Oleo,
80 milioni di euro
di fatturato
e 75 dipendenti,
lavora gli scarti
della filiera della
carne e dell'olio**

tre figli (Carlo Alberto 14 anni, Ludovica di 13 e Edoardo di 11), quando sarà il momento la manager ha tutta l'intenzione di passare il testimone in famiglia. «Con mio fratello Francesco, che ha due figli, siamo d'accordo che il nostro posto sarà preso da uno solo dei miei e da uno dei suoi – prosegue -: valuteremo negli anni chi tra loro si dimostrerà il più adatto a questo compito».

Lavoro, famiglia, ma anche passioni e hobby, nella vita dell'imprenditrice. «In passato ho giocato a tennis con assiduità, adesso lo pratico più che altro per tenermi in forma. A 30 anni ho iniziato a suonare il pianoforte, partendo da zero. Una passione che ho scoperto tardi. Mio padre, quando ero bambina, avrebbe voluto imparassi, ma io mi rifiutavo categoricamente. La determinazione è una cosa che mi ha sempre contraddistinto».

Negli ultimi anni, un nuovo impegno sociale: «Sono entrata nel Lions club Crema Gerundo, ci teneva moltissimo nostra mamma Piera Merico. In suo ricordo abbiamo promosso un concorso letterario sotto l'egida del Lions e sponsorizzato dalla nostra famiglia: è dedicato al mondo femminile, unico requisito essere maggiorenni. Il tema è: 'Sarò mamma, oppure no?'. Si può partecipare con testi in prosa (racconti, storie, diari), ma anche poesie».

Cattaneo Riccardo & C. S.n.c.

**Commercio
rottame
ferroso
e metalli**



**Servizio cassoni scarrabili,
smaltimento imballaggi misti
(plastiche, carta, ecc.), gomme,
legna, demolizioni industriali**

**Credera Rubbiano (CR)
Via Mattei, 5
Tel. 0373 615096
eredicattaneo@virgilio.it
www.eredicattaneo.it**

di Dario Dolci

Una carriera in crescendo «Lavorare in team paga»

MICHELA DONESANA (Coim)***È la responsabile delle risorse umane
«Non è stato facile, una donna
deve sempre dimostrare di più»***

Una carriera tutta in crescendo, superando difficoltà a conciliare famiglia e lavoro, pregiudizi e arretratezza culturale di una società che fatica ancora ad abituarsi alla presenza di figure femminili nei ruoli apicali. **Michela Donesana** racconta il suo percorso, a volte in salita, ma forse anche per questo più ricco di soddisfazioni, che l'ha portata a diventare la responsabile dell'ufficio risorse umane di un colosso della chimica come la Coim.

«Dopo la laurea in Economia e Commercio, conseguita alla Bocconi - ho lavorato per cinque anni in una Bcc. Non mi sentivo realizzata appieno e allora ho deciso di frequentare un Master sulle risorse umane. Una volta terminato, sono stata assunta nell'ufficio personale della Bosch, dove per sette anni ho affiancato il responsabile. Per me è stata la gavetta. Oltre alle assunzioni, mi sono occupata di relazioni sindacali, di mobilità e relazioni industriali».

La chiamata della Coim è arrivata 16 anni fa. «L'azienda cercava una figura per creare un ufficio personale. Ho sostenuto un colloquio e mi hanno assunta. Oggi sono la responsabile e la referente anche degli altri uffici delle risorse umane delle nostre sedi all'estero. Con me lavorano altre tre donne, con le quali mi trovo molto bene».

Il fatto di essere di Offanengo e di conoscere tanti dei 500 dipendenti della sede cremasca della Coim, secondo Donesana è un vantaggio. «Mi confronto con persone cresciute con me all'oratorio, sindacalisti compresi. Nel tempo, si è costruito un rapporto di fiducia».

Donesana racconta le difficoltà incontrate per arrivare al ruolo che occupa. «All'inizio ero un po' spaventata all'idea di passare dal settore metalmeccanico al chimico. All'epoca dell'arrivo in Coim avevo un figlio di tre anni e una bambina di uno. Mio marito mi ha aiutata a superare le



Michela Donesana,
responsabile risorse
umane della Coim

paure. Quando ho capito cosa voleva l'azienda da me, ho costruito un team e tutto è andato per il meglio».

Conciliare famiglia e carriera è stato comunque impegnativo. «I figli si fanno in due e devi avere un marito presente. Ci si deve ingegnare e organizzare, tra asilo nido e baby sitter. In Italia ci sono pochi servizi per aiutare le mamme che vogliono fare carriera. Un periodo di sacrifici e di salti mortali lo devi mettere in conto. Comunque, per una persona come me che si occupa di organizzare il lavoro, riuscire a organizzare una famiglia è un dovere». Resta il fatto che per molte ragioni, per una donna arrivare è più difficile che per un uomo. «Se parliamo di posti apicali, lo è. Di donne con ruoli di grande responsabilità ce ne sono ancora poche. Ci scontriamo con una cultura maschilista e con scarsa elasticità mentale. Se fai carriera, pensano che tu non sia una brava madre e una brava moglie. Per superarla, serve un'alleanza tra donne e un po' di solidarietà femminile».

Secondo Donesana, una donna deve dimostrare sempre qualcosa in più di un uomo? «Sì, perché ci sono dei pregiudizi e perché poi a valutarti sono quasi sempre gli uomini. Anche in politica, in Italia ci sono poche donne e non è un caso».

E a proposito di politica, ma non solo, l'idea delle quote



«Le quote rosa non mi piacciono ma al momento sono una necessità per aiutare un cambiamento che prima di tutto deve essere culturale»

rosa è vista in chiaroscuro dalla responsabile del personale di Coim. «A livello di principio direi che sono contraria, perché a pesare non dovrebbe essere il genere, ma la meritocrazia. Tuttavia, credo che in questo momento le quote rosa siano una necessità, per riuscire a cambiare qualcosa. Attualmente, c'è ancora da vincere una resistenza culturale. Magari, tra qualche generazione, non sarà più così e non ce ne sarà più bisogno».

Coim ha creduto in Michela Donesana già 16 anni fa. La società, con sede principale a Offanengo, dal 1962 sviluppa e realizza specialità chimiche. Oggi, Coim Group è una realtà internazionale che ricopre un ruolo di leadership nella produzione di poliesteri, e polioli, poliuretani e resine speciali per la realizzazione di materiali compositi e coatings. Coim opera in tutto il mondo attraverso 19 unità produttive e commerciali e conta complessivamente 1.100 dipendenti. Impianti ad elevato contenuto tecnologico, rigore delle procedure, impegno nella ricerca e sviluppo, sono gli strumenti che permettono all'azienda fondata da Mario Buzzella e da Cesare Zocchi, due uomini accomunati dalla passione per la chimica e dall'intraprendenza imprenditoriale, di garantire un'offerta qualitativamente in linea con aspettative e necessità del mercato mondiale. I valori che da sempre la contraddistinguono sono l'attenzione e il rispetto nei confronti di persone e ambiente.

Zoppini

Living & Outdoor

WWW.ZOPPINIPROGETTI.IT

PROGETTAZIONE E CONSULENZA SPECIALIZZATA PER UN ESTERNO UNICO



SCONTO IN FATTURA DEL 50%

MARTEDI - SABATO ORE 9.00-12.00 / 15.00-19.00 - LUNEDI e DOMENICA POMERIGGIO 15.00-19.00

CICOGNOLA VIA CARDUCCI, 1 - Tel. 0372 835641

GOTTOLENGO VIA BRESCIA, 55 - Tel. 030 9951395

di Dario Dolci

«Con tante responsabilità la chiave è l'organizzazione»

MARZIA SCARAVAGGI (Tecno Imballi)
«Dopo 13 anni nell'azienda di famiglia ha assunto la carica di legale rappresentante della ditta di Pandino»

Una donna al comando. Dopo 13 anni di lavoro nell'azienda di famiglia, da gennaio **Marzia Scaravaggi** ha assunto la carica di legale rappresentante della Tecno Imballi di Pandino. Un onore prendere il posto del padre, ma anche un onere. «Sono quella che si può definire - spiega la diretta interessata - un'impresaria di seconda generazione. L'azienda è stata fondata nel 1982 grazie allo spirito imprenditoriale di mio padre Franco e di tecnici con esperienza nel settore degli imballaggi industriali. Ora la direzione è passata a me e a mio fratello Manuel».

Scaravaggi, madre di due figlie, ha già accumulato una notevole esperienza nel settore. «Nei 13 anni precedenti ho fatto esperienze in diversi ambiti. A fine 2021 mio padre è andato in pensione e io ho preso in mano le redini. Conoscevo bene i meccanismi dell'azienda e poco è cambiato da quando sono amministratrice».

Marzia Scaravaggi si sofferma sulla condizione di una donna al comando. «Intanto, per fare questo lavoro ti deve piacere, perché è complesso e difficile e più il tempo passa più sono richieste nuove competenze. Non è il fatto di essere una donna a renderlo complicato. Io ho una famiglia ma riesco comunque a conciliare casa e lavoro. Se si è bene organizzati, si può fare. Il mondo del mio settore è prettamente maschile, ma essere una donna non mi crea problemi».

Il peso, semmai, è di altra natura. «Non è la fatica fisica o il tempo che devi impiegare. Ciò che pesa psicologicamente sono le responsabilità».

In questi anni in azienda a cambiare è stato il contesto in cui si opera. «Le difficoltà non mancano in questo periodo segnato dalla pandemia, dall'aumento dei costi dell'energia e delle materie prime e dalla guerra. Il legno che utilizziamo è aumentato del 200%. Per vent'anni il suo prezzo era rimasto



Marzia Scaravaggi
responsabile della
Tecno Imballi di Pandino

stabile».

Sui motivi dell'impennata, l'impresaria pandinese ha qualche sospetto. «Si diceva che la Cina avesse comperato tutto il fabbisogno europeo, ma io credo che sia tutta una speculazione. Il nostro legno seguita ad arrivare dall'Austria, come sempre».

Gli aumenti vertiginosi sono difficili da far digerire a clienti. «Non è semplice - continua Scaravaggi - spiegare che una cosa che prima costava 100 ora costa 300. Anche perché i nostri sono imballaggi usa e getta».

Nonostante gli aumenti di materie prime e energia, il fatturato del 2020 di Tecno Imballi si assesterà sui 14 milioni di euro. «Attualmente abbiamo 67 dipendenti. I nostri clienti sono italiani che esportano all'estero, quasi sempre via mare, e necessitano di un imballaggio in legno. Lavoriamo con aziende del Nord Italia, per le quali facciamo confeziona-



mento merci, imballaggio e stivaggio. Abbiamo acquistato di recente un nuovo magazzino da 9.000 metri quadrati nel quale riceviamo le merci dei clienti che devono essere imballate».

La Tecno Imballi si è evoluta nel tempo per rispondere alle diverse esigenze dei clienti, cambiando ed ammodernando le strutture e adeguandosi al mercato in continuo cambiamento. Uno sviluppo che ha permesso all'azienda di ritagliarsi una posizione importante nel settore con ottimi risultati di gestione. L'ingresso in azienda della seconda generazione al fianco del fondatore è avvenuto nel 2008, con i figli che hanno preso in capo la sezione amministrativo-finanziaria e la produzione, lasciando al capofamiglia la sezione commerciale. Grazie ai continui investimenti nell'innovazione tecnologica e all'ampliamento di aree volte a migliorare la componente logistica, la Tecno Imballi ha su-

**«Fare questo lavoro è complesso
Servono sempre nuove
competenze ma il fatto di essere
donna non è mai stato un ostacolo»**

perato la crisi e non ha subito flessioni in questa contingenza economica. Nel corso degli anni, l'azienda si è specializzata nello studio della migliore soluzione di imballaggio da utilizzare in base alle diverse destinazioni, alla tipologia di merci e al trasporto previsto.

«Al fine di ottimizzare i costi degli imballi e dei trasporti – spiega Scaravaggi – effettuiamo uno studio dettagliato della spedizione delle merci del cliente, vantando numerose esperienze nella spedizione di impiantistica in tutto il mondo via terra, nave o aerea».

La Srl pandinese risponde alle esigenze specifiche dei clienti, offrendo servizi come la progettazione degli imballi, la fornitura e lo stivaggio di casse in legno, gabbie, selle e pallet, la logistica e la fornitura di container e relativo stivaggio. La Tecno Imballi offre un servizio di progettazione, che garantisce uno studio degli imballaggi personalizzato sulle esigenze del cliente, sulla tipologia di merce da movimentare, sulla sua destinazione e sul tipo di trasporto. Un particolare strumento permette a tecnici di certificare la corretta esecuzione dell'imballo e la tenuta ottimale delle strutture portanti. La possibilità di occuparsi direttamente di tutto il processo produttivo, consente all'azienda di garantire alla clientela tempi rapidi di consegna e una buona flessibilità nel completamento delle attività connesse alla fornitura.

«Contano le competenze per tutti, uomini e donne»

SILVIA SALI (LAA)

È Socio Amministratore della ditta di Castelleone specializzata in costruzioni elettromeccaniche

Capacità, professionalità e determinazione, queste le skills fondamentali che una donna dovrebbe possedere per far carriera, al di là dei luoghi comuni: a spiegarlo è **Silvia Sali**, Socio Amministratore della Sali Abele Srl, iscritta alla Libera Associazione Artigiani. L'azienda ha la sede a Castelleone ed è specializzata in costruzioni elettromeccaniche riguardanti avvolgimenti per motori elettrici, avvolgimenti elettrici per trasformatori, reattori ed elettrovalvole con relativa attività produttiva e commerciale.

Fondata nel 1975 da Abele Sali, il padre di Silvia che iniziò l'attività da solo nella cantina di casa, oggi conta un'ottantina di addetti tra personale interno e interinale, servendo con i propri prodotti il vasto mercato nazionale. Nei primi anni 2000 l'azienda ha dato una svolta importante alla propria storia: «Per intuizione di mio padre - spiega l'imprenditrice castelleonese - siamo entrati a far parte del Gruppo Amisco, specializzato nella progettazione, sviluppo e produzione di bobine elettriche incapsulate, solenoidi ed elettrovalvole pneumatiche di pilotaggio, destinate al mercato mondiale. Con questo accordo abbiamo mantenuto la nostra identità, avviando una proficua collaborazione che ci ha reso molto solidi».

Un ruolo, quello di Socio Amministratore, che per Silvia Sali non è stato difficile raggiungere, nonostante fosse donna: «In azienda mi occupo del personale - dice - La difficoltà che incontro quotidianamente è quella di mantenere alta la qualità dell'ambiente di lavoro, intrattenendo con i dipendenti un buon rapporto e garantendo un clima quanto più sereno possibile: non voglio che il personale viva negativamente una giornata di lavoro. Questa è una delle tante sfide che fino ad ora ho affrontato con fermezza e che abbiamo brillantemente superato».

Da 47 anni la Sali Abele Srl fa «della prontezza, della dispo-



Silvia Sali, Socio Amministratore della Sali Abele Srl di Castelleone

nibilità e della flessibilità» i suoi punti di forza per crescere, essere attrattiva e competitiva, «affrontando a fianco del cliente i momenti più floridi così come quelli più burrascosi». «Secondo la mia esperienza imprenditoriale - spiega Sali - per le donne non è sempre più difficile fare carriera, questo è un vecchio luogo comune dietro al quale qualche volta ci si nasconde. Nella mia azienda, ad esempio, il 70% degli addetti è donna: anche qui si attribuiscono ruoli e si assegnano responsabilità e lo facciamo in relazione all'impegno e alla professionalità elargita nel lavoro. Le donne non devono sempre dimostrare maggiormente il proprio valore: i riconoscimenti arriveranno esprimendo e garantendo serietà e capacità». La stessa capacità che dovrebbe essere il requisito primario



**«Nella mia
azienda
il 70% degli
addetti
sono donne...
Devo ammettere
che senza l'aiuto
della famiglia
conciliare tutto
non è facile»**

per rivestire incarichi, al di là del colore delle quote: «Nel contesto privato così come nel pubblico, se una persona possiede competenze non è importante sia uomo o donna - aggiunge con convinzione l'imprenditrice - Le quote rosa, ad esempio, possono essere una possibilità per far emergere un talento ma non dovrebbero essere il lascia-passare affinché una donna ricopra un incarico. Bisognerebbe dare maggiore importanza alla meritocrazia e al riconoscimento delle capacità, senza pensare a quale genere appartenga il candidato o la candidata in questione».

Parlando di donne lavoratrici è inevitabile riflettere sul bilanciamento tra vita professionale e vita privata, oggi definita anche come 'Work life balance'. Un aspetto, questo, tenuto

sempre maggiormente in considerazione dai lavoratori ma spesso difficilmente raggiungibile, soprattutto per le madri. Anche Silvia Sali, nel tempo, ha dovuto fare i conti con questo binomio: «Oltre ad essere imprenditrice sono mamma - conclude - È stato solo grazie al sostegno e al supporto costante della mia famiglia se negli ultimi sedici anni ho potuto stare in azienda anche dodici ore al giorno e lasciare serenamente mio figlio a casa. So, purtroppo, che non tutte hanno o hanno avuto questa fortuna e che faticano moltissimo per far collimare questi due aspetti: io stessa, senza la mia famiglia alle spalle non avrei potuto fare tutto ciò che ho fatto».

Un tema sul quale indubbiamente serve lavorare, ad ogni livello.

NUOVA 500

100% ELETTRICA.
ITALIANA, NATURALMENTE.



 **PRODOTTA A TORINO**

**APPROFITTA DEGLI INCENTIVI STATALI. NUOVA 500 DA 199€* AL MESE.
TAN 4,95% - TAEG 6,79%**

E DOPO 12 MESI SCEGLI SE TENERLA O SOSTITUIRLA CON UNA NUOVA FIAT.

***NUOVA 500 ACTION. ANTICIPO 3.330€, 36 RATE DA 199€/MESE, RATA FINALE 13.444€. 15.000KM/ANNO INCLUSI. COSTO SUPERO 0,05€/KM. FINO AL 30/09 SULLA PRONTA CONSEGNA. CON ROTTAMAZIONE, INCENTIVI STATALI E FINANZIAMENTO.**

2.000€ SCONTO ROTTAMAZIONE + 5.000€ INCENTIVI STATALI. Solo per un numero limitato di vetture in pronta consegna ed in caso di rottamazione di un veicolo omologato fino ad EURO 4 e di proprietà del cliente o di uno dei familiari conviventi da almeno dodici mesi. La Nuova 500 Action Listino €27.800 (IPT e contributo PFU esclusi), promo €20.800. La Legge di Bilancio 2022 prevede un incentivo Statale per l'acquisto di autovetture parametrico alle emissioni di CO₂ WLTP. Verificare sempre sui siti ufficiali delle autorità competenti la disponibilità dei fondi e il possesso dei requisiti per accedervi. Es. di finanziamento FCA Bank: **Anticipo 3.330 € - durata 37 mesi, 36 rate mensili di 199€** (incl. spese incasso SEPA 3,50€/rata). **Rata Finale Residua pari al Valore Garantito Futuro 13.443,15€.** **Importo Totale del Credito 18.071,55€** (incluso spese istruttoria 325€, bolli 16€, Identicode 235€, polizza pneumatici 25,55€). Spese invio rendiconto periodico cartacea: 3€/anno. **Interessi 2.409,60€.** **Importo Totale Dovuto (escluso anticipo) 20.616,15€.** **TAN fisso 4,95% - TAEG 6,79%.** Il cliente potrà scegliere di sostituire il veicolo al 13° mese e al 25° mese; al 37° mese potrà decidere di sostituire o restituire il veicolo o se decide di tenerlo sarà dovuto il pagamento della Rata Finale Residua. Verrà addebitato un **costo supero 0,05€/km** ove il veicolo abbia superato il chilometraggio massimo contrattualmente consentito, **pari a 15.000km** in caso di sostituzione al 13° mese o 30.000km in caso di sostituzione al 25° mese o di 45.000km, in caso di sostituzione e/o restituzione del veicolo al 37° mese. Offerta FCA Bank soggetta ad approvazione. Documenti precontrattuali/assicurativi in Concessionaria e sul sito FCA Bank (Sez. Trasparenza). Il Dealer opera, non in esclusiva per FCA Bank, quale segnalatore di clienti interessati all'acquisto dei suoi prodotti con strumenti finanziari. Messaggio pubblicitario con finalità promozionali. Immagini illustrative. Caratteristiche/colori possono differire da quanto rappresentato. Consumo di energia elettrica gamma La Nuova 500 (kWh/100km): 14,9 - 14; emissioni CO₂ (g/km): 0. Autonomia veicolo 190 Km. Valori omologati in base al ciclo misto WLTP. I valori sono aggiornati al 31/08/2022 e indicati a fini comparativi. I valori effettivi di consumo di carburante ed emissioni di CO₂ possono essere diversi e possono variare a seconda delle condizioni di utilizzo e di vari fattori. 

www.fiat.it

FIAT

Lazzari
www.lazzari-fcagroup.it

PANDINO (CR) - S.S. Bergamina
Tel. 0373/90550

«Un business su misura per gestire lavoro e famiglia»

ALICE FERRARO (LAA)

**Titolare di Nel paese delle meraviglie
«I tempi sono il problema vero
Un'attività e-commerce aiuta molto»**

Far combaciare con soddisfazione lavoro e vita familiare è possibile, soprattutto se si è capaci di costruire un business su misura. L'esempio è quello di **Alice Ferraro** titolare di «Nel paese delle meraviglie», un'azienda associata alla Libera Associazione Artigiani specializzata nell'attività di e-commerce di prodotti per l'infanzia. Lo store online, con base operativa a Crema, è l'evoluzione di un'attività avviata nel 2017, solo per diletto: «Da tempo realizzavo e vendevo sul web prodotti creati con le perline - spiega l'imprenditrice - La clientela si è fatta man mano più numerosa, le richieste e le vendite sono aumentate, così a febbraio 2021 ho deciso di aprire ufficialmente la mia azienda, concretizzando il mio progetto».

Il fil rouge restano loro, le perline di legno e silicone: coloratissime catenelle portaciuccio, delicati articoli per la dentizione, tenere collane allattamento e stimolanti giochi sensoriali sono il risultato di tanta creatività e ricerca. «A quanto realizzato con le mie mani - dice - ho aggiunto la vendita di altri prodotti indispensabili per i bambini, come stoviglie, bavaglini e custodie in silicone». Intorno a questo progetto, che mescola artigiano e digitale, solo lei: «Ho lavorato per anni in alcuni negozi - aggiunge - Riesco quindi ad occuparmi in totale autonomia delle necessità aziendali, dalla realizzazione dei prodotti, alla ricerca e all'assortimento dei materiali, passando per ordini, spedizioni fino alle attività di marketing sui social network, dove sponsorizzo le mie creazioni».

La forza della sua azienda? «Sicuramente la certificazione dei materiali e dei prodotti, tutti a marchio CE, fondamentale per la sicurezza dei bambini che utilizzeranno i colorati manufatti, tutti diversi e tutti personalizzabili. Realizzando tutto a mano offro la massima disponibilità alla modifica, accontentando le richieste di nuance, nomi



Alice Ferraro è la titolare di «Nel paese delle meraviglie»

e altri dettagli».

Gli assi nella manica sono «l'empatia con i clienti e la conoscenza del prodotto, non solo come produttrice ma anche come mamma».

Nel tempo Ferraro ha «stretto rapporti di fiducia con chi acquista i prodotti, fidelizzando la clientela»: chi compra per figli e nipoti, spesso, torna «Nel paese delle meraviglie» per regali e dolci pensieri.

Ciò che succede nel mondo ha inciso anche su questo e-commerce: «Anche nella mia attività ho sentito il peso dei rincari - aggiunge - se il costo dei materiali è rimasto tutto



L'azienda è specializzata nell'e-commerce di prodotti per l'infanzia: lo store online ha la base operativa a Crema



sommato invariato, è aumentato quello dell'energia e quello per le spese di spedizione».

Nonostante tutto, però, «il lavoro è in crescita». Una donna imprenditrice e mamma che ha creato il suo lavoro su misura per poter conciliare i vari aspetti della propria vita: «Avere un e-commerce facilita indubbiamente la gestione aziendale e quella familiare - dice - in questo modo posso far combaciare le varie necessità, che era quello che volevo. Con questo progetto sono rinata come donna, riscattandomi da questa società che ancora oggi fatica a supportare le mamme che lavorano e spesso si vedono costrette a lasciare il lavoro per dedicarsi alla famiglia».

Arrivare a ricoprire ruoli e incarichi, ancora oggi, resta difficile: «Forse lo è meno del passato ma per le donne vedere riconosciuto il proprio valore e le proprie capacità in azienda, e più in generale nella società, resta impegnativo - aggiunge - La disparità con i lavoratori uomini è evidente, sia sotto un punto di vista di affidamento di responsabilità che di retribuzione».

Dalle operaie alle manager d'azienda, passando per artigiane ma anche professioniste come avvocati e medici: le donne in qualche modo «devono sempre dimostrare qualcosa in più rispetto ai lavoratori uomini. Non sempre purtroppo viene data importanza alla meritocrazia e alla capacità di chi c'è dall'altra parte, svalutando la competenza e la preparazione della lavoratrice, di qualunque settore siano.



Soluzioni invisibili per l'udito



SOLUZIONE | UDITO
sentire ed essere ascoltati



Ciò che stavi aspettando
è finalmente arrivato

ReSound ONE

**Ascolta
come nessun altro**

Proprio come l'impronta digitale
il tuo udito è unico.
Ora puoi sperimentare un ascolto
davvero personalizzato, naturale e completo
grazie ad un microfono aggiuntivo
posizionato nel canale uditivo.
Lo chiamiamo M&RIE.
Questa nuova tecnologia
utilizza la naturale conformazione
del tuo orecchio per raccogliere il suono.

► **VALUTAZIONE DEL TUO PERSONALE
POTENZIALE UDITIVO GRATUITO
ANCHE A DOMICILIO**

► **AZIENDA AUTORIZZATA
ALLA FORNITURA ASL / INAIL**

► **PRODOTTI SU MISURA PER TE
IN PROVA GRATUITA PER 30 GIORNI**

► **DA NOI ESCLUSIVAMENTE LA
PRIMA LINEA DELLE MIGLIORI MARCHE**

► **ASSISTENZA E RIPARAZIONE
DI TUTTE LE MARCHE DI
APPARECCHI ACUSTICI**

► **PAGAMENTI
PERSONALIZZATI**

Consulenza a domicilio GRATUITA

www.apparecchiacusticcremona.it

CREMONA

Via E. Beltrami, 1
Tel. 0372 36123

CREMONA

Via Mantova, 15
Tel. 0372 803866

CREMA (Cr)

Via Borgo San Pietro, 15
Tel. 0373 81432

SIAMO PRESENTI ANCHE A CASALMAGGIORE(Cr) c/o poliambulatorio LE CO.ME.TE - Via Don Paolo Antonini, 12 • **PIADENA (CR)** c/o Poliambulatorio LE CO.ME.TE - Via Platina, 46 • **GADESCO PIEVE DELMONA** c/o Centro Tutela Salute MED - Centro Com. Iper Cremona, 2 - Via Enrico Berlinguer • **PIZZIGHETTONE** c/o Farmacia Bonfanti - Via Castello, 1 • **ORZINUOVI** c/o Farmacia Adua via Bracesco, 3b • **SORESINA** c/o Farmacia Solzi - Via Barbò, 40 • **CASALMORANO (CR)** c/o Centro Futuro Salute - Piazza IV Novembre, 7/8 • **RIVOLTA D'ADDA** c/o Farmacia Ferrario - P.zza Vittorio Emanuele II, 33

«I tempi stanno cambiando C'è più spazio per noi donne»

EMANUELA ARPINI (LAA)

Nell'azienda che ha la sede a Chieve è la responsabile della gestione amministrativa e dell'ufficio acquisti

La conduzione di un'azienda tra responsabilità dei lavoratori, aumenti dei prezzi della materia prima e la difficile conciliazione, negli anni, di lavoro-famiglia: una sfida quotidiana quella affrontata da **Emanuela Arpini**, contitolare insieme al fratello Maurizio dell'Arpini S.r.l., azienda associata alla Libera Associazione Artigiani. Con la sede in via delle Industrie 35 a Chieve, l'azienda è specializzata nell'automazione in vari settori e tipologie di produzione quali costruzione brocciatrici, macchinari per trafilerie, macchine speciali per il legno, per la cosmetica, robotica, costruzione stampi di varie tipologie e lavorazione conto terzi.

A fondarla fu negli anni '80 il padre Giuseppe: «La ditta dove lavorava chiuse da un giorno con l'altro e lui si trovò improvvisamente senza impiego - spiega la figlia Emanuela - Aveva una famiglia da mantenere e senza perdersi d'animo pensò di intraprendere l'attività che sapeva fare meglio. Iniziò nello scantinato di casa, poi ingranò e si spostò in un capannone in zona industriale, per poi allargarsi».

Da allora sono passati ben 40 anni e oggi l'Arpini S.r.l. conta 12 dipendenti e un collaboratore esterno, fornisce prodotti a buyers presenti sul mercato nazionale ed europeo.

Emanuela Arpini si occupa della gestione amministrativa e dell'ufficio acquisti, un ruolo che è arrivata a ricoprire nel corso del passaggio generazionale dell'azienda. Per Arpini, tra l'altro, «non è sempre vero che le donne debbano far più fatica ad ottenere successi lavorativi - dice - Qualche anno fa la mentalità era sicuramente più chiusa, forse perché si pensavano le donne più inaffidabili per il loro ruolo e impegno nella gestione della famiglia. Oggi credo che questo preconcetto sia meno radicato e si faccia meno



Emanuela Arpini è contitolare insieme al fratello Maurizio dell'Arpini S.r.l.



La Arpini S.r.l. è nata 40 anni fa e ora conta dodici dipendenti. L'azienda di Chieve è specializzata nell'automazione in vari settori



fatica a dimostrare le proprie capacità». Anche l'imprenditrice negli ultimi 18 anni ha dovuto fare i conti con la difficoltà di dover conciliare il lavoro e la vita privata: «Inutile negarlo, è stato difficile far combaciare queste due facce della stessa medaglia - spiega - Non ho fatto la maternità e non mi sono goduta molto mio figlio, che portavo in azienda anche se piccolissimo. Per sostenere le mamme lavoratrici servirebbero politiche integrate tra imprese, mondo della scuola e associazionismo, così da permettere a tutte le madri, e più in

generale alle famiglie, di poter affrontare il lavoro con maggiore serenità».

Dalla crisi del 2008, passando per il Covid, la guerra in Ucraina, il rialzo dei prezzi e il caro-vita «è difficilissimo gestire un'impresa», prosegue Arpini. «La richiesta del nostro prodotto c'è e il lavoro non ci manca: molto spesso, però, la problematica principale è trovare i lavoratori seri. Confrontandomi anche con altri colleghi imprenditori mi sono resa conto che è una questione generalizzata, bene o male di tutti i settori. Potremmo anche dire che c'è una mancanza di responsabilità del personale a scapito delle necessità e delle richieste aziendali. Fortunatamente, però, la maggior parte dei nostri dipendenti si distinguono da questi». Tra le difficoltà del momento «l'aumento dei prezzi delle materie prime che incide, purtroppo, sul costo del prodotto finito: è una realtà con cui dobbiamo fare i conti ma facciamo tutto il possibile per restare concorrenziali e garantire ai nostri clienti il miglior prezzo».

Negli ultimi tempi, purtroppo, sono molte le storie di imprenditori che si sono visti recapitare bollette di energia e gas da migliaia di euro: la visione aziendale lungimirante di Arpini Srl ha permesso almeno di calmierare i rincari della crisi energetica. «Ci siamo mossi in anticipo e abbiamo bloccato i prezzi per due anni - spiega - La situazione è difficile ma tutto sommato siamo riusciti a minimizzare il danno».

«Siamo un'azienda che in questi anni ha saputo guadagnarsi la fiducia dei clienti italiani ed europei grazie alla puntualità delle tempistiche di consegna, alla ricerca delle migliori soluzioni e alla qualità della materia prima, certificata Made in Italy, che garantisce l'assoluta qualità del prodotto finito».

**«All'inizio
è stato difficile
organizzarsi
fra lavoro
e famiglia
Non ho fatto
la maternità
e non mi sono
goduta molto
mio figlio,
che portavo
in azienda
anche se
piccolissimo»**



di Andrea Gandolfi

«Dieci anni di impegno per un mondo più 'rosa'»

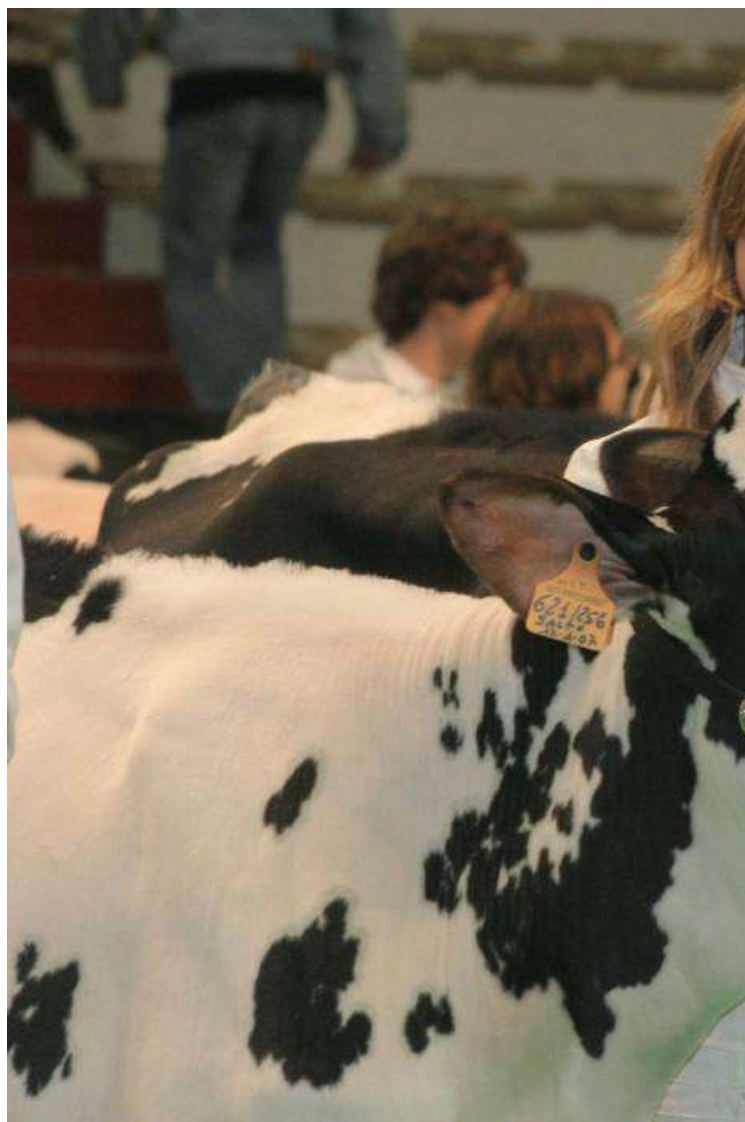
Fondatrice e past-president di Confagricoltura Donna nazionale, e attualmente vicepresidente della sezione regionale che pure ha guidato, **Gabriella Poli** si dedica da anni alla valorizzazione del ruolo e del contributo delle donne in agricoltura e nel mondo della rappresentanza del comparto. «Proprio quest'anno - ricorda l'imprenditrice, esponente della Libera Associazione Agricoltori Cremonesi e titolare di un'azienda ad indirizzo cerealicolo e zootecnico con allevamento di suini a Motta Baluffi - è stato celebrato il decennale di fondazione dell'organizzazione. Un periodo ricco di impegno profuso nella valorizzazione dello sviluppo dell'imprenditoria femminile, della cultura d'impresa e del ruolo etico e sociale delle aziende 'rosa'. Oggi le donne attive nel settore primario sono oltre 200 mila, il 28,2% del totale: e sono sempre di più le giovani che si avvicinano a questo comparto».

«Confagricoltura Donna è stata costituita nel 2012 da cinque imprenditrici, ciascuna in rappresentanza della propria regione. All'inizio degli anni Duemila era stato avviato un programma di formazione per donne dirigenti in agricoltura, promosso da Confagricoltura e finanziato con la legge 125. Attraverso la partecipazione al seminario da parte di imprenditrici provenienti da tutta Italia, spesso già associate all'Anga, è nata l'idea di promuovere un'associazione al femminile per favorire l'incontro e il confronto di esperienze. Poi ognuna ha lavorato sul proprio territorio, promuovendo prima dei Comitati, poi Associazioni regionali, fino ad arrivare al 2012, sempre sotto l'egida di Confagricoltura».

Un percorso nel quale non sono mancate le difficoltà. «Non nascondo che è stato molto complesso - e in alcune regioni lo è ancora - far comprendere le esigenze di noi donne imprenditrici e di un'associazione che valorizzi il nostro ruolo, e l'importanza di costruire reti al femminile. Ma a Cremona c'è una lunga tradizione nell'associazionismo agricolo al femminile, a dimostrazione della forte dinamicità e vocazione del nostro territorio, vero cuore dell'agricoltura italiana, e questo mi ha in parte agevolato».

Il bilancio di questi primi anni di lavoro è - comunque - «sicuramente positivo. Siamo riuscite a farci conoscere in tanti mondi, mostrando un'immagine di imprenditrice agricola molto diversa da quella che si era andata con-

GABRIELLA POLI (CONFAGRI DONNA)
Fondata nel 2012, l'associazione nazionale promuove il ruolo e il contributo delle imprenditrici





Gabriella Poli, vicepresidente
di Confagricoltura Donna Lombardia



**«Far passare
il nostro messaggio
è stato spesso
molto complesso
Ma sul territorio
cremonese
c'è una lunga
tradizione
in questo ambito»**

solidando nell'immaginazione collettiva; l'immagine di donne giovani, colte e innovative. Nel corso degli anni l'associazione è cresciuta; ed è interessante notare come lo stile delle leadership che si sono alternate - appartenenti ad ambiti territoriali e di business diversi - abbia caratterizzato la vita dell'associazione, permettendole di raggiungere i traguardi e i risultati attuali. Voglio quindi ringraziare per l'impegno e il sostegno anche chi non ha avuto un ruolo in prima linea, ma è stato comunque essenziale. C'è però ancora molto da fare. «Per adesso non possiamo dire di avere raggiunto il nostro obiettivo, perché non c'è ancora parità numerica nel comparto tra uomini e donne, come non è paritario il ruolo fattivo nel sistema economico produttivo italiano. Un gap che - purtroppo - va riconosciuto e permane. L'impresa non ha genere, ma il ruolo di una donna dentro l'azienda agricola impone particolari attenzioni, anche per il suo ruolo familiare. In ogni caso, è certamente un fatto positivo che alcune nostre colleghe abbiano raggiunto ruoli apicali alla guida di Unioni provinciali (come nel caso di Marta Sempio, nuova presidente di Confagricoltura Pavia, ndr)».

«Appreziamo l'interesse che, in questi ultimi anni, hanno acquisito le politiche di genere nelle agende internazionali e nazionali, così come la creazione del fondo per l'imprenditoria femminile», sottolinea Poli. «Per questo è importante il sostegno e il supporto all'attività nazionale. La pandemia ha cambiato il mondo ed anche - in parte -

frenato l'attività. Nonostante questo, a livello regionale abbiamo proseguito nel percorso delle visite anche 'virtuali' ad aziende innovative e all'avanguardia, e in moduli di studio e lavoro in sinergia con le associazioni del Piemonte e dell'Emilia Romagna; approfondendo temi come quelli del cambiamento climatico e dello sviluppo delle aree rurali e svantaggiate (dove la donna può svolgere un ruolo particolarmente importante, ne parleremo il 6 ottobre nell'incontro organizzato insieme a Confagricoltura Donna Piemonte ed Emilia Romagna) fino all'attenzione al sociale con la campagna delle 'Clementine antiviolenza'».

«Incentivare l'attenzione verso l'imprenditoria femminile - conclude Poli - costituisce la base indispensabile per affrontare le sfide del futuro: dalla ripresa alla necessaria transizione verso gli investimenti, ridotti considerevolmente di fronte all'incertezza generata anche dalla pandemia e dalla guerra».

Salumificio **PEZZI**



CARNE SUINA ITALIANA



SALUMIFICIO
PEZZI
di Pezzi Luigi & C. s.n.c.

Zona Industriale Gerbolina
Via G. ROSSA, 17
VIADANA

TEL. 0375.785862

info@salumificiopezzi.it
www.salumificiopezzi.it

di Andrea Gandolfi

«Visione e programmazione il nostro valore aggiunto»

BENEDETTA ROSPIGLIOSI (LIBERA)**Il «secondo tempo» della titolare di Cascina Barosi (Annicco), dopo un passato da analista finanziario**

«**L**a zootecnia è un settore un po' maschile; ma in realtà la mucche sono tutte femmine...». È una battuta che non ha certo perso attualità quella lanciata tre anni fa alla Fiera rivoltana di Sant'Apollonia da **Benedetta Rospigliosi**, dal 2008 titolare di Cascina Barosi, l'azienda di famiglia che ha sede ad Annicco. Testimonial in diverse occasioni dell'importanza del ruolo femminile in agricoltura, Benedetta aveva inizialmente intrapreso un percorso di studi e professionale sensibilmente diverso da quello che oggi la vede impegnata - con successo - in prima linea: maturità classica, laurea in economia alla Bocconi, qualche anno di lavoro come analista finanziario, prima per un fondo di investimento e successivamente per una società di rating. Fino al 2006, quando ha deciso di affiancare la madre nella gestione dell'impresa, assumendone la guida due anni dopo. «Da cosa è nata questa scelta? Un po' dal mio interesse per questo comparto, che sicuramente non mancava anche se non me ne ero mai occupata concretamente, e un po' dal fatto che sono figlia unica», sorride. «In casa non avevano molte alternative: il fatto che la cosa mi piacesse è stato un fatto positivo per tutti».

Quarantotto anni e madre di due figli, Rospigliosi ha comunque trovato il cambio di fronte decisamente impegnativo. «Non sapevo proprio niente, ma l'allevamento mi è sempre piaciuto molto. Su altre cose posso delegare ai miei dipendenti. Il primo periodo è stato difficile, anche perché venivo percepita come assolutamente inesperta e più giovane. Due punti deboli che - comunque - il tempo si porta via... Da parte mia, non ho mai fatto scelte avventate, e la prudenza è stata la mia stella polare. Quale può essere



Benedetta Rospigliosi, dal 2008 titolare di Cascina Barosi, l'azienda di famiglia che ha sede ad Annicco

il contributo specifico di una donna? Direi la visione e la capacità organizzativa del lavoro, in un settore che deve essere minuziosamente pianificato lungo tutto l'anno, non potendo fare affidamento su periodi di sosta o chiusura. In questo mi ha certamente aiutato la mia formazione di studi e lavorativa: capacità di analisi, programmazione e di valutazione degli investimenti sono fondamentali in un settore come il nostro che non offre tanti margini e nel quale - quindi - tutti gli errori si pagano».

Con un patrimonio zootecnico di 200 vacche in lattazione, Cascina Barosi conferisce il suo prodotto a Latteria Soresina, dedica tutta la produzione di mais all'autoconsumo di alimentazione animale, e proprio nel 2008 ha intrapreso anche la strada della diversificazione produttiva puntando sulle energie rinnovabili: tre impianti



fotovoltaici (datati - rispettivamente - 2008, 2010 e 2012) e uno per il biogas nel 2010. Parte delle esigenze domestiche ed aziendali vengono soddisfatte grazie all'autoproduzione energetica. Una parte ma non tutte, ovviamente, anche perché durante la notte il 'prelievo' dalla rete è inevitabile.

Vincitrice dieci anni fa del premio 'Nuovi fattori di successo', indetto per i giovani imprenditori agricoli dalla Rete Rurale Nazionale e dal Mipaaf, Rospigliosi ha sempre mostrato concreto interesse per le buone pratiche agronomiche e l'innovazione. «Nel corso della mia gestione - racconta - ho aumentato un po' i capi, ma senza esagerare: da circa 150 a 200 vacche in lattazione, realizzando anche una piccola stalla e una vitellaiia. Il potenziamento strutturale è stato quantitativamente contenuto, ed ha privilegiato i fattori organizzativi ed il benessere animale. Non potendo - ovviamente - fare tutto subito, la mia scelta iniziale è stata quella di avviare un percorso di diversificazione produttiva». Ambito nel quale rientra a pieno titolo anche

Zootecnia da latte, maiscoltura, rinnovabili e fattoria didattica: i quattro fronti sui quali si muove l'azienda

l'attività della fattoria didattica, avviata negli anni scorsi e che sta finalmente tornando operativa dopo la lunga sosta forzata imposta dalla pandemia, in tempi che rimangono comunque difficili. «Il periodo più complicato mi sembra proprio quello che stiamo attraversando. È vero che nei mesi più bui del Covid non abbiamo potuto fermarci, ma nella nostra 'squadra' nessuno si è ammalato.

Quest'anno, tra costi 'impazziti' e siccità - tutti elementi sui quali non abbiamo alcun potere di intervenire - le cose sono davvero cambiate in peggio. Sono stata costretta a vendere degli animali, perché le rese del mais sono calate del 30% sui primi raccolti, mentre i secondi - di fatto - non ci sono stati...». Tra i progetti per il futuro, Benedetta Rospigliosi mette al primo posto l'ulteriore efficientamento dell'irrigazione. «Sto completando due pivot e una parte in subirrigazione. Per il resto sto alla finestra. Questo è davvero l'anno della prudenza, meglio andare con i piedi di piombo. Se in futuro ci saranno margini per accelerare, li sfrutteremo».

www.

Tree4.IT

SOFTWARE & WEB DEVELOPMENT

Dal 2005 realizziamo soluzioni web
e software su misura, per far crescere
il vostro business, raggiungere
nuovi clienti, semplificare la gestione

SVILUPPO SOFTWARE

**REALIZZAZIONE
SITI WEB E PORTALI**

SERVIZI INTERNET

**SOLUZIONI
INTERNET
PER IL VOSTRO**



BUSINESS

Via Sesto, 39/41 - **Cremona** - 0372 420050 - info@tree4.it

di Andrea Gandolfi

Innovazione in azienda Una passione di famiglia

LE GEMELLE FILIPPINI (LIBERA)

**Da un anno Vittoria e Mariasole sono co-titolari dell'impresa di Fiesco
«Lavorare qui, una scelta naturale»**

Sono cresciute in azienda, e decidere di trasformare la passione coltivata in famiglia nel lavoro della propria vita è stato un passaggio naturale per **Vittoria e Mariasole Filippini**, gemelle 34enni, da un anno contitolari della società agricola che porta il loro cognome insieme al padre Pierluigi, allo zio Massimo e al cugino.

Vicepresidente dell'Anga provinciale e diploma da perito tecnico agrario, Vittoria lavora stabilmente nell'impresa da una decina d'anni: maturità scientifica e laurea in economia e gestione d'impresa, Mariasole ha maturato invece qualche esperienza professionale all'esterno, in diverse aziende e poi presso un commercialista, ma tre anni fa ha compiuto la scelta definitiva di tornare da dove era partita.

Del resto, il lavoro non manca certamente nel quartier generale di Fiesco e nelle due sedi secondarie di Montodine e Madignano: 700 vacche in lattazione tra Fiesco e Montodine (tutto il latte prodotto viene conferito alla Ca' de' Stefani che lo trasforma in Grana Padano e Provolone), un biogas da 250 kW, un altro nuovo di zecca da 300 kW in comproprietà con altri agricoltori, pannelli fotovoltaici per un totale di 200 kW. E - naturalmente - coltivazioni per alimentare il bestiame: mais, prati stabili ed erba medica. In una realtà produttiva che ha sempre seguito con particolare convinzione la strada dell'innovazione tecnologica, ed attualmente può contare su 8 posti di robot di mungitura tra Fiesco e Montodine e su una sala di mungitura in entrambe le sedi, per un piccolo gruppo di animali.

Un lavoro impegnativo e faticoso. «Abbiamo sempre dato una mano a nostro padre anche prima di essere qui a tempo pieno», spiegano le gemelle Filippini. «Ora seguiamo soprattutto la parte amministrativa e bu-



Le gemelle Vittoria e Mariasole Filippini nella loro azienda agricola di Fiesco



Il biogas L'azienda Filippini ha due impianti: a Montodine e a Madignano (in comproprietà)



L'allevamento Tra Fiesco e Montodine, la Società Agricola Filippini ha 700 vacche in lattazione e conferisce tutto il prodotto alla Ca' de' Stefani, che lo trasforma in Grana Padano e Provolone

«Seguiamo gli allevamenti e la tecnologia ci aiuta parecchio. I nostri progetti per il futuro: nuove stalle e più fotovoltaico»

rocratica generale, e le aziende di Fiesco e Madignano: dove ci occupiamo degli allevamenti (dalle fecondazioni ai robot di mungitura, dai vitelli a tutto il resto). Poi - quando serve - ci dedichiamo un po' anche alle coltivazioni. Insomma, siamo due jolly».

Giovani, donne, madri (una bambina Vittoria, un bambino e un altro in arrivo Mariasole) in un settore più maschile rispetto alla media - già alta - del mondo produttivo nazionale. E anche se 'giocano in casa', Vittoria e Mariasole qualche difficoltà l'hanno comunque incontrata. «Più che altro a livello fisico - precisano -. Come donne, nell'allevamento siamo molto più precise e attente ai minimi dettagli; ma facciamo più fatica, anche se tecnologia ed automazione ci hanno davvero aiutato». Nel lavoro, e nell'alta grande sfida di conciliare l'attività professionale con la vita familiare e la cura dei figli. «Vivere in azienda permette di tenere insieme un po'

tutto nel migliore dei modi, anche se - naturalmente - non è facile. Come non è facile andare in stalla durante la maternità. In quei mesi siamo molto 'limitate' nella nostra capacità di lavoro; ma - alla fine - il sistema funziona, specie perché nostro padre ci dà un aiuto importante».

Intanto, Vittoria e Mariasole cominciano anche a coltivare progetti per il futuro. «Vorremmo continuare a portare innovazione in azienda, puntando ad esempio sulla produzione di energia. Il forte aumento dei costi sta creando problemi significativi a tutte le imprese, quindi è importante aumentare la nostra dotazione di pannelli solari per accrescere la quota di autoapprovvigionamento. Poi cercheremo di costruire nuove stalle, non per avere un numero maggiore di capi, quanto piuttosto per migliorare il benessere animale».

In attesa del futuro, a tenere banco sono però le preoccupazioni legate al presente, segnato da costi di produzione, prezzi delle materie prime e dell'energia alle stelle. «Progettare e realizzare investimenti in una situazione come questa causa più di un timore. Legittimo ma da contrastare, perché per un imprenditore stare fermo è impossibile: vorrebbe dire prepararsi alla resa. Una scelta che non fa per noi».

«Per fortuna le competenze non dipendono dal sesso»

STEFANIA MILO (CNA)

**«I clienti di Format investono soldi
A quel punto il mio unico obiettivo
è quello di portare risultati concreti»**

Stefania Milo, titolare dal 2005 di Format communication, agenzia di web marketing. Ha ricoperto diversi ruoli in CNA, prima come presidente regionale giovani, poi presidente nazionale giovani e infine come vicepresidente nazionale fino al 2021.

■ **Di cosa si occupa la sua agenzia?**

«La mia agenzia nasce come studio grafico esclusivamente per materiali promozionali cartacei, nel corso degli anni e con l'avvento delle tecnologie ho convertito l'attività in comunicazione digitale, ovvero tutte quelle attività utili per dare maggiore visibilità online alle aziende. Ho cercato però di specializzarmi e in primis ci occupiamo di lead generation soprattutto in ambito B2B: di fatto attraverso gli strumenti del web, siamo in grado di trovare potenziali clienti in target ai nostri clienti serviti. Facciamo anche attività per l'ambito B2C come analisi di mercato e concorrenza, sempre attraverso il web, SEO e campagne pubblicitarie».

■ **Per una vasta platea di imprese potrebbero essere argomenti complicati. Com'è la situazione del settore di cui si occupa?**

«Diciamo che negli ultimi anni, complice anche la pandemia, molte aziende si sono avvicinate al web marketing obbligate a trovare nuovi modi per intercettare clienti, anche se devo dire che la tendenza è in crescita costante a prescindere dal Covid. Mi reputo molto fortunata a lavorare in un settore che non conosce la crisi. Oggi l'approccio è quello di voler conoscere questo mondo e capirne le potenzialità per le aziende. Fino a pochi anni fa però, c'era quasi un totale rifiuto di attivare strategie di



Stefania Milo, titolare dal 2005 di Format communication

web marketing, perché gli strumenti tradizionali ancora davano risultati interessanti».

■ **In qualità di donna quali difficoltà ha riscontrato rispetto a suoi colleghi?**

«Personalmente non posso dire che l'essere donna abbia



**La Format communication
è una agenzia di web marketing
«Un team di lavoro misto, fatto
di uomini e donne, è più forte»**



influenzato il mio percorso professionale. Fortunatamente le competenze, la professionalità e soprattutto i risultati che si portano alle aziende con le quali si collabora, prescindono dal sesso del consulente o agenzia partner. Non ho mai avuto la sensazione di essere stata scelta o rifiutata dai miei clienti perché donna, ma solo perché hanno valutato e valutano validi i servizi che

propongo. I miei clienti quando decidono di iniziare una collaborazione con me, investono soldi e risorse umane. Per me il primo obiettivo diventa quindi quello di portare risultati concreti e che l'investimento fatto renda e... fortunatamente accade».

■ **Lei ha ricoperto anche ruoli importanti in CNA. Cosa significa essere donna in un'organizzazione di categoria?**

«Qui le cose sono state un po' diverse. L'ambito è ancora un po' complicato, ma devo dire che se ci si impegna, poi il riconoscimento c'è. Forse si fatica di più all'inizio: capita qualche complimento estetico in più rispetto a quello professionale, anche da parte di altre donne, ma se si ha chiaro qual è l'obiettivo, cioè mettere le imprese al centro di tutto, allora la questione di genere diventa marginale. Non sono una grande sostenitrice delle quote rosa ma delle competenze, per quanto in un Paese ancora fortemente maschilista qualsiasi cosa serva per incentivare la presenza di donne è positivo. A mio avviso i gruppi eterogenei fatti da persone di genere ed età diverse, possono dare un contributo maggiore alla crescita, perché punti di vista diversi, arricchiscono e portano alle soluzioni migliori. I gruppi omogenei hanno lo stesso punto di vista, difficilmente possono portare a soluzioni differenti rispetto a quelle sempre prese».



Per avere un'impresa competitiva hai bisogno di molte cose, al giorno d'oggi.

- *formazione*
- *contabilità*
- *corsi sicurezza*
- *paghe*
- *consulenza fiscale*
- *accesso al credito*
- *bandi*
- *internazionalizzazione*
- *digitalizzazione*

O forse hai solo bisogno di CNA.



SPECIALISTI d'IMPRESA.

Cremona, Via Lucchini 105 - 0372.442211
Crema, Via del Macello 21/D - 0373.80384
Casalmaggiore, Via Marcheselli 72 - 0375.43824
Soresina, Via Genala 54 - 0374.343049

www.cnacremona.it



«L'organizzazione conta ma la passione è decisiva»

ROBERTA CATTANI (CNA)

Insieme alla mamma e alla sorella è titolare di tre saloni di acconciatura a Cremona e Asola

Figlia d'arte, **Roberta Cattani** insieme alla sorella e alla madre, ha un'attività di acconciatura che comprende 3 saloni: il primo storico è ad Asola, gli altri due sono a Cremona. «Ho visto crescere l'attività di mia mamma fin da piccola, quando aveva l'attività sotto casa. Io e mia sorella l'abbiamo sempre aiutata: studiavamo e lavoravamo contemporaneamente. Oggi siamo una squadra affiata».

■ **Com'è stato il suo ingresso in azienda?**

«Sono entrata in azienda cavalcando l'onda degli eventi. Quando studiavo all'università, mia madre decise di aprire un secondo salone a Cremona in via Mercatello e così io mi trasferii in città, continuando il percorso di studi che avevo scelto e che nulla aveva a che fare con l'attività di acconciatura. Ho finito gli studi continuando a gestire e lavorare in questo salone. Qualche anno dopo si è presentata l'occasione di poter aprire un terzo salone all'interno del centro commerciale CremonaPo, occasione che non ci siamo lasciate sfuggire. Ora divido il mio tempo fra i saloni di Cremona e l'attività per cui ho studiato. Mia mamma e mia sorella si occupano del salone ad Asola e della contabilità e della burocrazia di tutti i saloni».

■ **Un'attività multitasking che ha visto crescere. È stato complicato?**

«Per me che ci sono nata dentro non è stato difficile. Certo iniziare da zero gestendo diverse attività potrebbe riservare qualche problema, ma io sono abituata a fare tante cose allo stesso tempo».

■ **Essere una donna le ha dato una marcia in più per gestire tutte le sue attività?**

«È una caratteristica prettamente femminile quella che ti



Francesca Cattani e Maura Predaroli sorella e madre della titolare





consente di riuscire a fare tante cose nello stesso momento. Lavorare e gestire casa e famiglia. Le donne sono abituate a fare tante cose insieme e a metterci la testa bene ovunque. Un altro punto di forza della gestione femminile di una azienda è rappresentato anche dalla sensibilità che le donne hanno nell'avere cura dei propri collaboratori, creando non solo un buon lavoro, ma anche un'ottima squadra. Non solo si deve fare squadra fra i dipendenti, ma anche tra dipendenti e titolari. In questo lavoro la squadra riveste un ruolo fondamentale: senza non puoi fare nulla».

■ **Essere una donna che gestisce un'impresa di questo tipo, anche se in un campo prettamente femminile, ha dei punti di criticità?**

«A determinati livelli, essere una donna, è ancora un punto debole. Ti confronti con delle posizioni che sono gestite da uomini e ti rendi conto che non ti danno lo stesso valore e la stessa affidabilità che darebbero a un uomo. È come se

**«Noi donne
siamo più sensibili,
una qualità utile
per instaurare
un buon clima
nel team di lavoro
E poi sappiamo fare
tante cose insieme»**

investissero meno su di te perché sanno che tu comunque sei più impegnata anche a livello familiare. Essere multitasking, d'altro canto, ti porta al rischio di andare in burn out, ma è un rischio da correre se si vuole avere un'attività competitiva».

■ **Consiglierebbe a una giovane donna di intraprendere una attività imprenditoriale?**

«Per fare un lavoro imprenditoriale devi avere una certa attitudine. Va considerato costantemente il ri-

schio, devi essere aperto, tollerante e positivo. Se si hanno determinate caratteristiche sì, si potrebbe anche fare: ci sono tante soddisfazioni, ma ci sono sempre anche tante preoccupazioni e non sempre la bilancia è in positivo. Certo deve essere un'attività che ti piace svolgere quotidianamente. Stante la situazione odierna non la consiglieri. Post-covid, con i problemi che ci sono stati, la crisi energetica e molti aspetti che si vedono all'orizzonte tutt'altro che positivi, consiglieri molta attenzione prima di avventurarsi in una attività imprenditoriale».

L'ITALIA HA DAVANTI A SÉ UNO DEI MOMENTI PIÙ DIFFICILI DAL DOPOGUERRA.

Il gas ha superato la soglia dei 300 euro al megawattora
e l'elettricità già oltre 600 euro.

I costi ormai fuori controllo dell'energia
stanno mettendo in ginocchio
imprese e famiglie e l'autunno si preannuncia
veramente preoccupante.

L'Associazione Industriali di Cremona
lancia un appello affinché la politica tutta,
il Governo attuale e quello che si formerà a breve,
pongano questo tema al centro dell'agenda
ed in attesa di un piano nazionale strutturale che
definisca una linea energetica per il paese,
si spingano **soluzioni con l'UE** e con urgenza
si valutino ulteriori **azioni «emergenziali».**

LA SITUAZIONE È MOLTO GRAVE. NON SI PERDA TEMPO.



Se il soccorso stradale è rosa «È dura ma ci siamo sempre»

MICHELA BRICCHETTI (CNA)

Titolare dell'Autogru Quinzanese

«Il prossimo anno festeggeremo i 40 anni di attività, un grande traguardo»

Michela Bricchetti è la titolare della ditta Autogru Quinzanese di Via Corte De' Monaci 7 a Cremona, presente dal 1983. L'impresa, associata alla Cna, è nata da un'idea della mamma di Michela che, insieme allo zio, ormai quasi quarant'anni fa - appunto nel 1983 - avviarono questa esperienza imprenditoriale con coraggio e determinazione. L'impresa gestita da Michela è un punto di riferimento nel suo settore, non solo per quanto riguarda il soccorso stradale, ma anche per il noleggio di autogru. «Non è stato facile per mia mamma aprire questa attività - spiega Michela Bricchetti - . A quei tempi i requisiti per le donne che si avventuravano in questo campo erano tanti e da qui la necessità di avviare la società in collaborazione con mio zio. Il prossimo anno festeggeremo i 40 anni di attività: un traguardo impensabile anche per lei».

■ **Quando è avvenuto il suo ingresso in azienda?**

«Era il 1994, subito dopo il diploma, ho iniziato come dipendente svolgendo attività amministrativa in ufficio. Quelli sono stati anni di grande fermento. Avevamo la necessità di essere vicini all'ingresso dell'autostrada, facendo il soccorso stradale con l'ACI, dovevamo essere pronti e rapidi. Abbiamo deciso di acquistare il terreno dove siamo tuttora e nel 2000 abbiamo costruito il capannone e attrezzato l'area, trasferendo qui tutta l'attività. Lo stesso anno ho iniziato a dirigere l'azienda e nel 2004 abbiamo cambiato marchio: da ACI siamo passati a Europe Assistance. L'anno dopo mio zio, raggiunta l'età della pensione, mi ha ceduto tutte le sue quote. Dal 2010 sono a capo dell'azienda che ad oggi occupa 7 dipendenti e dispone di 22 mezzi».

■ **Un impegno importante.**



«Sì, abbiamo un'attività operativa 7 giorni su 7, 24 ore su 24. Non ci sono feste, compleanni o riposi. Dobbiamo essere sempre presenti e disponibili. Nel nostro lavoro la collaborazione è tutto, sia con le forze dell'ordine e i vari enti coinvolti, che con le altre imprese che fanno la nostra stessa attività. Bisogna essere interscambiabili e molto duttili nel dare risposte e servizi efficienti».

■ **Sua madre prima, oggi lei, quanto è difficile per una donna fare questo mestiere?**

«Verso la figura femminile, ancor più se è giovane, c'è molta diffidenza, inutile negarlo. Non si ha solo l'ostacolo delle competenze come è capitato a mia madre, ma c'è anche la riluttanza della gente con cui ultimamente è diventato sempre più difficile colloquiare. Però noi donne siamo più pratiche, più elastiche, capiamo meglio molte dinamiche e pro-

«È inutile negarlo, verso le donne c'è molta diffidenza. In realtà noi siamo più pratiche, elastiche e capiamo meglio dinamiche su cui un uomo spesso è più rigido»



blematiche su cui un uomo spesso è un po' rigido. Siamo anche spesso più veloci, più immediate nel capire e risolvere gli imprevisti. Oggi un problema molto serio è legato alla ricerca del personale. È diventato estremamente difficile trovare operai qualificati, competenti e che ti diano disponibilità. Trovare persone che abbiano le patenti adeguate a guidare i nostri mezzi e che siano anche disponibili ad essere reperibili. Per questo la collaborazione con altre realtà è diventata davvero fondamentale se si vuole continuare a fare questo lavoro al meglio».

■ **Intervenite spesso in casi molto difficili, incidenti, situazioni al limite. Quanto è diventato complicato operare in questo settore?**

«È molto difficile. Nel corso degli anni abbiamo visto davvero tante situazioni tragiche. Supportare le persone che hanno



Michela Bricchetti è la titolare della ditta Autogru Quinzanese a Cremona

«Efficienza e rapidità per noi sono qualità fondamentali: l'attività è operativa 7 giorni su 7 e 24 ore su 24: le feste non ci sono»

subito un grave trauma o la perdita di un caro è diventato anche un lavoro psicologico. Alcune volte ci troviamo nella condizione di dover fare da consiglieri, di trattare con persone arrabbiate, ed è per questo che dobbiamo essere bravi a trasmettere sempre professionalità e competenza».

■ **Consiglierebbe il suo lavoro a un'altra donna, ad una ragazza come era lei quando ha iniziato?**

«Onestamente non lo so, forse no. Ci sono molte componenti da considerare oggi che quando ho iniziato io non c'erano: tempo, persone, reperibilità. È un lavoro molto faticoso e che necessita di un aggiornamento continuo per quanto riguarda l'aspetto della tecnologia dei mezzi. Un bel mix per cui serve tanta grinta e buona volontà».

Grinta che a Michela Bricchetti non manca di certo.

di Gianluigi Cavallo (*Digital strategist e data analyst*)

Come si diventa Ferragni un'icona dell'era digitale

HA RIBALTATO IL «SISTEMA»

***Semplice e originale: in due parole la rivoluzione della fashion blogger
Al centro il consumatore-utente***

Il «Sistema» ha un solo bug: quando diventa così potente, spesso perde slancio, desiderio e intuizione. La stessa chimica che lo aveva portato a crescere e ad espandersi, sparisce lentamente, giorno dopo giorno, fino all'inesorabile declino, ma mentre ciò accade, il «Sistema» si crogiola nella sua magnificenza iniziando a perdere di vista le scintille delle nuove tendenze, proprio quelle che sapranno conquistare i futuri desideri, i sogni, ma soprattutto le esigenze del pubblico e del mercato. Ma il «Sistema» è fatto così, non cambia facilmente e nel caso alcune di quelle scintille innovative dovessero iniziare a manifestarsi come «piccoli incendi», attuerebbe il più antico degli incantesimi: la conquista. Certamente proverebbe a vincere senza combattere per ottenere così la «vittoria perfetta», come insegnato nel libro «L'arte della guerra» (Sun Tzu), quindi approccherà il nuovo focherello, mostrandosi sorridente, irresistibile e determinato ad aiutare il «piccolo incendio» a crescere anche se in realtà lo sta solo studiando da vicino, così da poterlo ingabbiare, inscatolare, ammalindolo con le muse più potenti: successo, soldi e potere. Il «Sistema» tenterà di ammaestrare il «piccolo incendio» per renderlo innocuo, soggiogato e quindi incapace di cambiare i tanto amati equilibri consolidati.

Ma Chiara Ferragni, non voleva essere né inscatolata né ammaestrata, lei voleva tutta la scatola e se l'è presa in barba ai giganti dominatori. Ma come ci è riuscita? Com'è possibile che dopo soli pochi mesi di esercizio alcuni dei più grandi marchi del mercato preferissero investire nel suo blog invece che nei soliti media o guru acclamati?

La storia di Chiara, più o meno, la conosciamo tutti, ma chi l'ha studiata come fenomeno sa che non si tratta solo di fortuna o conoscenze come invece auspicerebbe l'area degli invidiosi dei frustrati. Non è così.

Credo che la frase più adatta per sintetizzare fenomeni come questo, si celi dietro ad uno dei miei film preferiti degli anni '80:



«Wall Street». Quando Bud Fox, broker sconosciuto e affamato, riesce ad incontrare il grande Gordon Gekko magnate della finanza e si sente dire: «Oggi hai avuto di che entrare nel mio ufficio; adesso vediamo se hai di che rimanerci».

L'idea di fare la fashion blogger non era certo originale, a livello internazionale molti prima di lei stavano già segnando punti e intasando parecchi soldi con questo tipo di ruolo. Ad esempio il filippino Bryanboy, che lancia il suo blog fashion nel 2004, o le statunitensi Tina Craig e Kelly Cook, che fondano SnobEssentials nel 2005.

Beh quindi ha solo copiato e avuto fortuna?

Alt! Facciamo un passo indietro e lasciatemi scattare un'istantanea a bassa risoluzione dei suoi primi passi. La passione per il mondo della moda (e del potenziale business) di Chiara, era già manifesta sul web. Incontriamo i suoi primi passi tra diari online e piattaforme pseudo social come Flickr. La vera svolta arriva nel 2009. Il fidanzato dell'epoca, Riccardo Pozzoli, anche lui iscritto alla Bocconi, è negli States per uno stage di tre mesi e lì coglie tendenze e influenze che avrebbero poi dato

Tante idee e niente da perdere, uno spazio da conquistare senza paura di cadere, perché quando si parte dal basso, cadere è il modo giusto per imparare a rialzarsi



Chiara Ferragni,
imprenditrice digitale
cremonese con quasi
28 milioni di followers

il «là» alla grande scalata. Lui le raccontava di quanto i social media iniziassero ad essere portanti nel business americano e di quanta influenza avessero i primi fashion blogger. Certo, in Italia il fenomeno del fashion blogger era pressoché sconosciuto all'epoca e questo ha sicuramente aiutato, ma ciò che ha fatto la differenza è stato il modo di Chiara nell'interpretare questo ruolo. In due parole? Semplice e originale. Due fattori non banali e nemmeno scontati.

Il primo grande balzo nel ribollente crogiolo digitale arriva con il blog autoprodotta «The Blonde Salad» il 12 ottobre 2009. Il primo post titola «Here I am!» in italiano e in inglese. Investimento? Circa 500 euro. Macchina fotografica, dominio, sito e un po' di annunci per la visibilità. Tante idee e niente da perdere, ma tutto da provare e conquistare, senza paura di cadere, perché quando si parte dal basso, cadere è solo il modo giusto per imparare a rialzarsi.

«In 4 mesi ha raggiunto 15 mila visite al giorno. In poche righe, a volte solo didascalie, raccontano il mondo della moda molto meglio di chiunque altro. La signora Ferragni ha interpretato



in modo diverso e convincente il ruolo della fashion blogger, mostrando la centralità del consumatore-utente nella neo rivoluzione bottom-up di cui gli stessi fashion blog sono espressione. Senza svendere, senza eccedere, ma piuttosto mixando con gusto, stile e talento le varie offerte del mercato nella sua ricetta The Blonde salad. Mettere insieme borse di Chanel e pantaloni di Zara, accessori di Gucci e magliette di H&M». (Affari Italiani, 2 marzo 2010).

È incredibile pensare come colossi del calibro di Yoox o Fiat dopo solo pochi mesi dall'avvio di uno sconosciutissimo blog, decidano di investire su di esso. Ma come? Non preferite qualche patinato e illustre magazine del vostro giro? No: stavolta puntiamo sul nuovo «vero». Un vero che poi diventerà sempre un pochino più finto, fino al prossimo nuovo evento, perché mentre qualcuno atterra o si schianta, un altro decolla per un lungo viaggio.

Chiara Ferragni ha avuto sicuramente «di che entrare» ma poi, una volta seduta nella stanza, ha spiegato a tutti che aveva molto di più «di che rimanere».

Come la scienza «smonta» i luoghi comuni sulle donne

SONO VERI? SONO FALSI?

Sara Subacchi, neuropsicologa dell'ospedale Maggiore di Cremona, spiega come stanno realmente le cose

I luoghi comuni che riguardano le donne si sprecano, ce ne sono una quantità. Sono veri? Sono falsi? Ognuno dice la sua basandosi sull'esperienza personale, sul vissuto. In questa occasione ci siamo affidati alla scienza, segnatamente a **Sara Subacchi**, neuropsicologa dell'Ospedale Maggiore di Cremona, e le abbiamo chiesto se alcuni degli stereotipi più comuni sono veri o falsi e perché. Ecco il risultato.

Le donne sono più predisposte rispetto agli uomini ad allevare figli e occuparsi delle faccende domestiche

FALSO. Nei tempi antichi ciascun sesso ha avuto un ruolo ben definito che ha contribuito a garantire la sopravvivenza della specie. Gli uomini delle caverne si dedicavano alla caccia, mentre le donne raccoglievano il cibo vicino alle abitazioni e curavano i bambini. Le aree del cervello possono quindi essere state affinate per consentire a ciascun sesso di portare avanti il loro compito nella maniera migliore. In termini evolutivi lo sviluppo di superiori abilità di orientamento può aver permesso agli uomini di ottimizzare il loro ruolo di cacciatore mentre, da parte delle femmine, lo sviluppo di una preferenza per le relazioni sociali può aver permesso loro di affinare le abilità nelle cure parentali. Ai nostri giorni se si guarda ai profili di coppia, emerge in modo chiaro il potere dell'omogamia: simili condizioni di lavoro, simile quantità di tempo speso per il lavoro, simili visioni sui ruoli di genere favoriscono l'uguaglianza nella divisione dei compiti domestici e di cura. Quindi anche gli uomini sono potenzialmente e cognitivamente in grado di occuparsi della famiglia e della casa come le donne.

Le donne sono geneticamente multitasking

FALSO. Numerosi studi hanno dimostrato che in media il cervello femminile mostra una maggiore connettività tra gli



Sara Subacchi, neuropsicologa dell'Ospedale Maggiore di Cremona

emisferi (inter-emisferica), mentre quello maschile presenta prevalenti connessioni all'interno di ciascun emisfero (intra-emisferica). I diversi tipi di connettività cerebrale si traducono in una varietà di differenze riguardanti la cognizione suggerendo, ad esempio, che il cervello maschile possa essere strutturato in modo da favorire la connessione tra percezione e azione; mentre nelle femmine la maggior connettività tra i due emisferi tenderebbe a facilitare la relazione tra l'elaborazione delle informazioni a livello analitico, tipica dell'emisfero sinistro, con l'analisi intuitiva, tipica dell'emisfero destro. Nello specifico sia uomini che donne possono eccellere o, al contrario, avere difficoltà nella capacità di cambiare attività o di svolgerne più di una contemporaneamente (multitasking). Considero questa abilità strettamente individuale e potenzialmente disgiunta dal genere di appartenenza.

Le donne sono più portate per le materie umanistiche rispetto a quelle scientifiche

FALSO. Le motivazioni non derivano da abilità innate o dai fattori biologici, come alcune strutture del cervello, ma dalla



plasticità cerebrale (l'abilità del cervello di creare nuove connessioni) che va allenata ed è influenzata dalle esperienze, dalla socializzazione, dai processi di apprendimento e, quindi, dal contesto culturale e sociale. In particolare svolge un ruolo determinante, nella scelta delle donne di studiare o intraprendere una carriera nell'ambito delle materie scientifiche, il pregiudizio al momento dell'autovalutazione, che è il frutto degli stereotipi e del contesto socio-culturale in cui la donna vive. Le ragazze sono influenzate dalla famiglia, dalla scuola e dalla società e per tale motivo spesso scelgono materie umanistiche perché socialmente considerate «più femminili» e più adatte al loro genere. Tale scelta, a mio parere, è appunto viziata da uno stereotipo di fondo ormai radicato da anni nella nostra società. Alcuni studi documentano che gli stereotipi di genere sulle materie scolastiche possano essere acquisiti attraverso processi cognitivi automatici, ben prima che si manifestino a livello esplicito e consapevole.

Donne al volante pericolo costante

FALSO. In realtà alcuni studi suggeriscono che il cervello degli uomini sarebbe molto più incline a infrangere divieti e a sfidare i limiti di velocità, mentre le donne alla guida sarebbero particolarmente attente, sicure e rispettose delle regole. Le donne guidano con più cautela e di conseguenza rischiano di meno. A favore degli uomini vi sono dati che evidenziano che le donne, in media, hanno bisogno di molte più ore per ottenere la patente di guida e che impiegherebbero un tempo mediamente maggiore per i parcheggi. La motivazione sta nel fatto che gli uomini sono più predisposti a fare dei calcoli immediati come quelli necessari per la corretta esecuzione delle manovre automobilistiche. Anche in questo caso non vi sono prove di un legame tra l'appartenenza di genere e la pericolosità alla guida, è una costruzione sociale che non rispecchia la realtà.

Il cervello delle donne è più piccolo (detto in modo dispregiativo)

VERO MA... Studi di neuroimaging strutturale hanno dimostrato che in media, gli uomini hanno circa il 10% in più di volume totale del cervello e un maggiore volume medio di materia grigia, corteccie occipito-temporali ventrali, amigdala, putamen e cervelletto rispetto alle donne. Al contrario, le donne hanno volumi medi di materia grigia più alti per la corteccia superiore, frontale e parietale laterale (Ruigrok et al. 2014). Analizzando le differenze funzionali nel cervello di uo-

mini e donne, si è visto che il cervello delle donne elabora il linguaggio verbale contemporaneamente nei due emisferi del cervello, mentre gli uomini tendono ad elaborarlo solo nella parte sinistra e che nell'uomo l'amigdala è attivata prevalentemente da stimoli che causano aggressività, innescando una conseguente risposta di tipo motorio, mentre nelle donne l'amigdala viene attivata soprattutto da sfumature di tipo emotivo. Se consideriamo il diverso peso corporeo dei due sessi e le differenze di dimensioni cerebrali, come di tutti gli altri organi, tendono a normalizzarsi. Quindi il peso e la grandezza cerebrale non influiscono significativamente sulla intelligenza e sulle abilità cognitive.

CONCLUSIONI - «Quando si parla di differenze cerebrali tra cervello maschile e femminile - spiega Subacchi - si presume che esista un cervello totalmente maschile e uno totalmente femminile (Joel, 2012). Alcuni studi hanno rivelato che cervelli con caratteristiche che si collocano ad una estremità del continuum della 'mascolinità-femminilità' sono rari. Piuttosto, la maggior parte dei cervelli è formata da un 'mosaico' di caratteristiche uniche, alcune più comuni nelle femmine, altre più comuni nei maschi, e alcune condivise sia dalle femmine che dai maschi. Attraverso una similitudine tratta dal mondo quotidiano, stabilire quale sia il sesso dominante tra uomo e

donna è praticamente difficile tanto quanto individuare cosa sia, tra ago e filo, più indispensabile per cucire. Interessante è la teoria del ruolo sociale, proposta da Eagly e Wood (2011) che afferma che i differenti ruoli sociali, svolti da uomini e donne, si strutturano in base alle differenti credenze che le persone hanno relativamente alle caratteristiche maschili e femminili di personalità. Da queste credenze discendono i preconcetti di genere. Per le neomamme e i neopapà potrebbe essere utile come indicazione quella di lasciare i propri figli liberi di esprimere le loro preferenze senza condizionarli, cercando di trattare maschi e femmine allo stesso modo, non affidandogli compiti differenziati in base al sesso. Un esempio potrebbe essere: 'aiuta la mamma a pulire, è un lavoro da femminucce'. E poi non diamo ai nostri ragazzi regole diverse spiegandole con 'tu sei femmina e lui è maschio', oppure 'tuo fratello può rientrare più tardi perché lui è un maschio, per te è più pericoloso' perché i giovani imparano a riconoscere i ruoli all'interno della loro famiglia e qua iniziano a capire le regole della vita sociale. Ecco perché, già a partire dalla prima infanzia, si possono creare i primi stereotipi, giustificati in modo erroneo con spiegazioni scientifiche, e che avranno un impatto sul loro futuro e sulla società in cui vivranno.

**«Pensare che esista
un cervello
totalmente
maschile
e uno femminile
porta fuori strada:
non è così»**

di Stefano Allegri (Presidente dell'Associazione Industriali della provincia di Cremona)

Gas alle stelle, rincari fino a 30 volte l'era pre-Covid

VERSO UN LOCKDOWN ENERGETICO

Davanti a questa situazione le imprese si sentono e sono di fatto abbandonate. È impossibile gestire costi e commesse

La nostra Associazione sta facendo sentire la propria voce in tutte le sedi e le situazioni possibili sul tema che oggi ci sta maggiormente angosciando: il 'caro-energia'. Abbiamo iniziato a parlarne già alla fine del 2021 ora però le cose sono precipitate: se lo scorso anno la situazione era preoccupante, oggi è assolutamente tragica. Nelle ultime settimane l'evoluzione delle quotazioni delle materie prime ha seguito una duplice tendenza. Il gas e il conseguente prezzo dell'energia elettrica continuano a registrare aumenti molto importanti con oscillazioni estremamente consistenti. Le altre materie prime riflettono incrementi comunque straordinari rispetto al pre covid, sebbene meno sproporzionati, e di recente si rileva un nuovo aumento dei costi. Le tensioni geopolitiche hanno spinto il gas naturale su nuovi massimi storici ad agosto (346,5 euro/MWh il 26 agosto, circa 30 volte il prezzo pre covid a 11,2 euro/MWh), trascinando su livelli eccezionalmente elevati anche il prezzo dell'energia elettrica. Negli ultimi giorni, in merito alla notizia di possibili interventi di emergenza a livello europeo, le quotazioni del gas sono calate, pur rimanendo straordinariamente alte: i 191 euro/MWh del 12 settembre sono pari a circa 17 volte il prezzo medio di gennaio 2020. Gli anomali livelli e l'estrema volatilità dei prezzi di gas ed elettricità stanno determinando sempre più difficoltà per le imprese nel gestire i costi, con chiare conseguenze sui margini, e nello stipulare i contratti di approvvigionamento per il nuovo anno energetico. Le materie prime non energetiche mostrano anch'esse prezzi estremamente elevati, con aumenti diffusi e particolarmente consistenti rispetto al pre covid, come il +126,3% dell'olio di soia e il +101,7% del cobalto. Se poi a inizio estate si era assistito a una generale tendenza alla stabilizzazione e al riassorbimento dello shock indotto dal conflitto tra Russia e Ucraina, nelle ultime settimane i prezzi di alcune commodity, come per esempio mais, olio di soia e rame,



Stefano Allegri, Presidente degli Industriali della provincia di Cremona

A un anno dal nostro primo allarme la situazione è precipitata. L'industria italiana è a rischio desertificazione nel disinteresse di Ue, partiti politici e sindacati



sono tornati a salire.

Davanti a tutto ciò le imprese si sentono e sono di fatto abbandonate. A distanza di un anno dal nostro primo allarme (ottobre 2021), la situazione è precipitata. Il risultato è che l'industria italiana, tra le più competitive al mondo, è a rischio desertificazione nel disinteresse di Unione Europea, partiti politici e sindacati. Crediamo fermamente che siano necessari, in primis, un'azione fiscale tagliando l'iva e sicuramente prolungando i meccanismi dei crediti d'imposta; è poi fondamentale disancorare il meccanismo del prezzo dell'energia elettrica da quello del gas, perché il 60% dell'elettricità non viene prodotta da gas; vanno accelerate le pratiche autorizzative di impianti che producono energia da fonti rinnovabili e, secondo noi, va costruito un piano energetico nazionale ed europeo che ci metta in condizione di essere davvero autonomi nel futuro.

Sulla base di valutazioni non razionali quanto ideologiche, l'Europa, senza una vera programmazione, ha avviato un percorso di transizione ecologica non sostenibile, annullando anche la possibilità di utilizzare il gas come vettore energetico a basso impatto climaterante a supporto di questo progetto. Oggi il gas non russo e non proveniente da stati con forme di governo incerte ci sarebbe, semplicemente si è smesso di cercarlo e di estrarlo, si è preferito costringerci ad acquistarlo da altri, e il risultato è che in Europa sono state

riattivate le centrali a carbone. L'energia ha tra l'altro un impatto diretto sui costi dei prodotti al consumo e quindi anche l'inflazione è destinata a crescere e ad incidere in modo marcato su redditi e potere d'acquisto delle famiglie. Per questo la questione è anche sociale, oltre che prettamente economica. Le imprese non possono più attendere un ipotetico e im-

probabile accordo a livello europeo, né tantomeno i tempi di insediamento di un nuovo Governo. Serve un tetto al prezzo del gas e serve con assoluta urgenza. La concorrenza di produttori non europei si fa sempre più fitta: i competitors sono in grado di competere nei nostri mercati con prezzi finiti per noi non raggiungibili.

Desidero sottolineare che la Cassa Integrazione Straordinaria a livello nazionale è salita del 45% rispetto a un anno fa e, probabilmente, non abbiamo ancora visto il peggio. Questo strumento ha un duplice significato: da un lato un'azienda che ferma la propria attività uscendo potenzialmente dal proprio mercato di riferimento, e dall'altro lavoratori che perdono il potere di acquisto, con una retribuzione che dall'80% scende

al 50% e con risvolti molto preoccupanti sulla società. Questo scenario, preciso, non riguarda solo l'industria ma anche il commercio, l'artigianato e tutti i settori.

Si sta verificando un «lockdown energetico». Temiamo per la tenuta dell'economia tutta, non possiamo più aspettare.

**Agire fiscalmente
e disancorare
il meccanismo
del prezzo
dell'energia elettrica
da quello del gas
Inoltre va realizzato
un piano energetico
nazionale ed europeo
che ci renda autonomi**

A.M.M., officina meccanica all'avanguardia da 40 anni



La sede della A.M.M., Attrezzatura Minuteria Meccanica, con sede a Crema



LA CHIAVE DELL'INNOVAZIONE

L'azienda di Crema sui mercati vince in competitività nonostante la difficoltà a trovare manodopera

Da oltre 40 anni è un'officina meccanica a conduzione familiare specializzata nella costruzione di stampi trancia, compositi progressivi, a settori, di piega e d'imbottitura: stiamo parlando della A.M.M., acronimo di Attrezzatura Minuteria Meccanica, con sede in via Giovanni Pascoli 6 a Crema. Ad aprirla, nell'ormai lontano 1981, fu **Daniela Toninelli** a cui si associò, in un secondo momento, il marito **Enzo Vailati**.

«L'azienda - spiegano i fondatori - nel corso degli anni ha maturato significative esperienze in molteplici settori industriali quali elettronico, contatteria, serrature ed elettrodomestici: grazie a un completo parco macchine collaudiamo al nostro interno attrezzature di varie dimensioni. Abbiamo sempre soddisfatto le esigenze delle imprese che volevamo impiegare macchinari per la sosti-

tuzione del personale».

«Il lavoro - spiega l'imprenditrice - non è mai mancato, tanto che non ci siamo mai concentrati sulla pubblicità tradizionale: moltissime commesse sono state frutto del passaparola, grazie alla nostra capacità di fornire per il mercato nazionale ed estero le migliori soluzioni personalizzate i nostri clienti ci hanno consigliato ad altri».

Nel 2016 l'A.M.M. da Srl è mutata in Snc. Con un passaggio generazionale avvenuto con successo, l'attività è passata nelle mani del figlio **Alessandro**. L'azienda, oggi, conta dieci dipendenti ed è impegnata in una «costante ricerca e progettazione grazie al personale preparato e di esperienza», un valore attorno al quale gravita tutta l'attività della A.M.M.

«Siamo un'azienda altamente competitiva grazie alla celerità di realizzazione degli stampi e alla puntualità di consegna delle commesse - dice la coppia - in questi 40 anni abbiamo lavorato giorno e notte per poter rispondere velocemente alle necessità dei nostri clienti».

L'A.M.M. oggi si trova a dover fare i conti con la mancanza di manodopera: «È una questione spinosa - spiega Vailati - La grande industria ricerca personale con esperienza, attingendo dal bacino di noi, piccole imprese. Queste proposte di lavoro possono sembrare interessanti per i dipendenti ma in realtà in certi posti questi addetti diventerebbero solo numeri. In A.M.M. invece, sono come figli».

‘Rock&Rollhair@Diego’ ridisegna le linee dello stile



Diego Comandulli con lo staff del salone di parrucchieri per uomo, donna e bambino ‘Rock&Rollhair@Diego’ a Crema

IL COIFFEUR DIEGO COMANDULLI

**Uno staff giovane e tante idee nuove
Il salone di Crema è ormai un punto
di riferimento per una vasta clientela**

Un salone di parrucchieri per uomo, donna e bambino che a Crema, ormai, è diventato il punto di riferimento per tantissimi clienti: stiamo parlando di Rock&Rollhair@Diego, in via Desti. A stringere tra le mani le forbici e a dar vita a tagli apprezzati da decine di cremaschi, è **Diego Comandulli**, 34 anni: un giovane professionista, ma già con un bagaglio di esperienze da far invidia. Per Diego quella che è una passione scoperta a 14 anni, è diventata un lavoro. E il salone di parrucchieri ne è il risultato. Dopo aver frequentato due anni del liceo Artistico a Crema, decide di cambiare strada e imboccare quella che lo porterà al successo. Lascia quella scuola e si iscrive ad una che prepara i giovanissimi come lui al futuro lavoro di parrucchiere. Frequenta poi l'Accademia a Milano, vola a Londra per acquisire altre esperienze e poi il lavoro. Inizia a Casale Cremasco, poi

approda da 'Giulia' in città dove rimane per sette anni e infine, dieci anni fa, il grande passo: un salone tutto suo in via Desti, a due passi da Porta Serio, Diego Comandulli c'è solo il venerdì e il sabato. Il resto della settimana lo passa negli studi televisivi dove registra trasmissioni ad hoc, dà consulenze in giro per l'Italia, studia e si aggiorna. Un arricchimento che in definitiva va poi a beneficio di chi entra in quel salone. A dargli una fondamentale mano uno staff ben collaudato e affiatato: **Giovanna, Silvia, Daniela, Asia, Veronica**.

Il segreto del suo successo è riassumibile in quello che pare uno slogan: «Creatività, passione e formazione con serenità e armonia». Contanti sacrifici alle spalle e tanta, tanta voglia: «Quello che posso dire ai giovani è di credere fino in fondo a quello che vogliono. Realizzare ognuno il proprio sogno. Andare avanti nonostante la tanta burocrazia, i problemi personali e quelli legati al lavoro, che sono inevitabili. Ma mai mollare. Mai». Diego Comandulli ha trovato un valido partner nella Libera Associazioni Artigiani, a cui è iscritto da anni. Il team 'Rock&Rollhair@Diego' nasce dalla voglia di rottura con l'ordinario e dal desiderio di innovare le regole dello stile, ed è composto da una crew di giovani e talentuosi hairstylist. Con passione, creatività e una buona dose di sana follia, le abili mani degli hairstylist generano armonie, ritmi e melodie nelle Hair Collection Acconciature carismatiche che nei capelli cantano e raccontano di una bellezza innovativa in costante evoluzione.

di Andrea Gandolfi

Fris.Ital.I., l'iter è concluso Ora si prepara il debutto

DOPO IL VIA LIBERA DEL MINISTERO

**La presidente Elisabetta Quaini:
«Qualità e innovazione al servizio
degli allevatori sono armi vincenti»**

Dopo il definitivo disco verde di fine luglio - l'approvazione da parte del Ministero per le Politiche agricole, alimentari e forestali del programma genetico e la conseguente assegnazione del Libro genealogico - scalda i motori in vista del debutto operativo Fris.Ital.I., l'Associazione Nazionale Allevatori Frisone Italiana Indipendente guidata da **Elisabetta Quaini**, imprenditrice del settore e vicepresidente della Libera Associazione Agricoltori Cremonesi. Il 1° settembre i responsabili dell'organizzazione (la presidente, il vicepresidente **Fabio Curto** e il direttore **Claudio Marangoni**) hanno tenuto un'importante riunione tecnica presso il quartier generale di Bussolengo, in provincia di Verona, insieme ai vertici di Synergy, l'ente di secondo livello responsabile dell'erogazione dei servizi alle imprese associate.

«È stata l'occasione per fare il punto sul molto lavoro svolto fino ad ora, per assumere alcuni provvedimenti essenziali e per delineare i prossimi passi della nostra strategia operativa», spiega Quaini. A partire dalla nomina della Commissione tecnica centrale, della quale sono già stati individuati i due componenti di competenza associativa. «Li presenteremo dopo la formalizzazione dell'iter, che prevede anche tre membri in rappresentanza delle regioni più direttamente interessate e uno indicato dal Ministero. Intanto, ha preso il via la fase di testaggio delle procedure che permetteranno di raccogliere, collocare nel data base e gestire al meglio i dati che riguardano gli allevatori aderenti alla nostra associazione. A tutti loro offriamo soluzioni particolarmente innovative; da quel punto di vista la nostra sarà una vera e propria rivoluzione, in linea con la logica di modernità ed efficienza che ci proponiamo fin da quando abbiamo

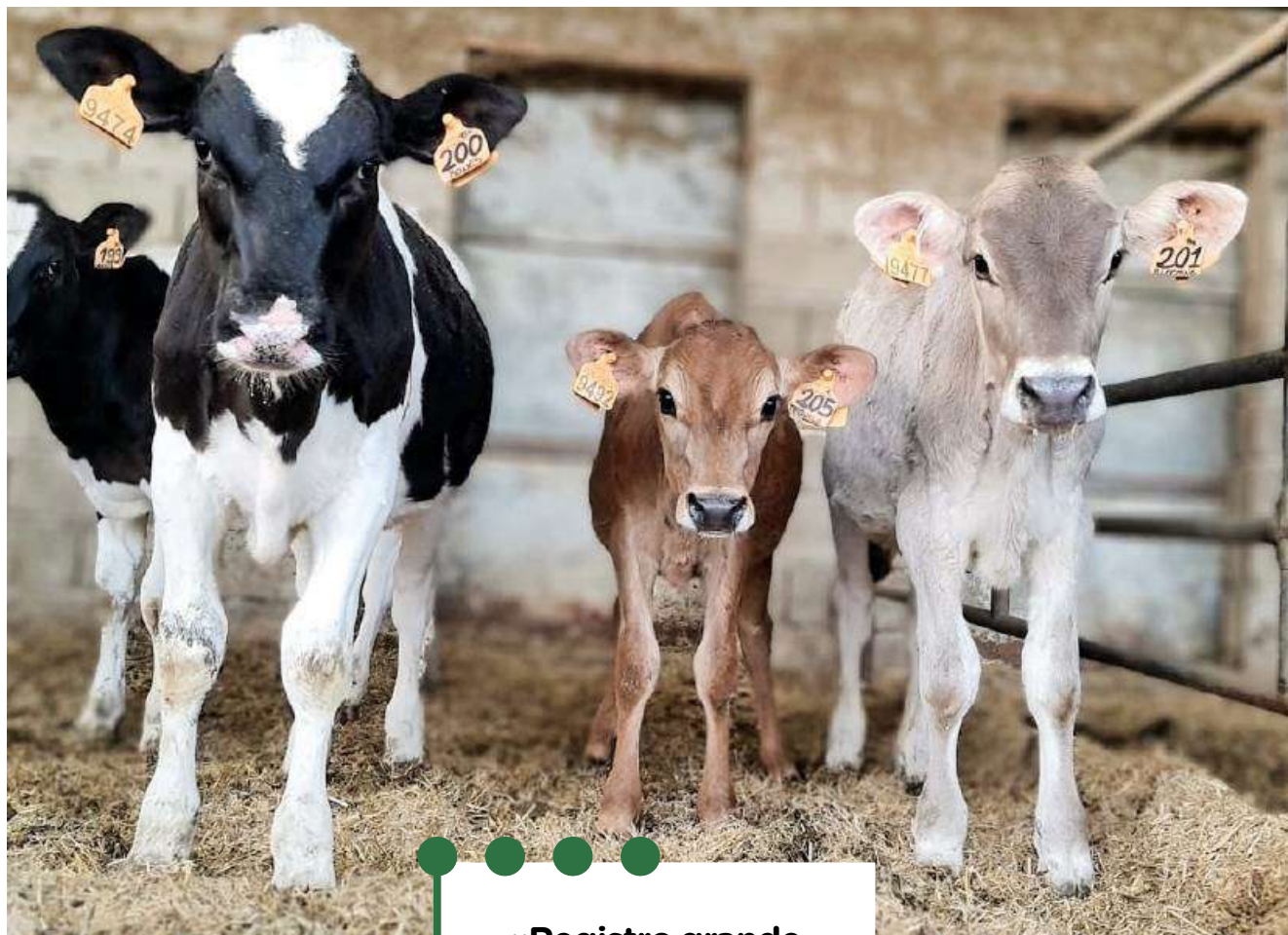


Elisabetta Quaini, imprenditrice
e vicepresidente della Libera
Associazione Agricoltori Cremonesi

mosso i primi passi».

Una storia che ha da poco superato i due anni di vita. Fris.Ital.I., infatti, è stata ufficialmente costituita il 22 maggio 2020 presso uno studio notarile di Verona; il 23 febbraio 2021 è stata iscritta al registro delle persone giuridiche dalla Prefettura di Padova, vedendosi così conferita la personalità giuridica; il 23 settembre 2021 è stata riconosciuta con decreto direttoriale quale «ente selezionatore» ai fini della realizzazione di un programma genetico sulla razza bovina Frisone Italiana; ed infine - il 27 luglio scorso, sempre con decreto direttoriale - è stato approvato il suo programma genetico, riferito ovviamente alla Frisone Italiana.

«La conclusione della fase autorizzativa costituisce un risultato importante - sottolinea Quaini - ma ora dobbiamo affrontare una seconda fase molto complessa, e ovviamente siamo già al lavoro in quella prospettiva. Già all'inizio di agosto avevamo scritto a tutti i soci, proprio per comunicare loro in modo ufficiale i traguardi che erano stati raggiunti sino a quel momento. Il rapporto con



loro è fondamentale, e verrà curato con un'attenzione tutta particolare da parte nostra. Si tratta di una strategia nella quale rivestirà un ruolo molto importante l'utilizzo del nuovo portale. È pronto, e tra breve potremo contare su una persona che ne illustrerà agli allevatori le modalità di utilizzo. Ciascuno di loro avrà a disposizione una password per accedere, consultare l'archivio dei propri animali e tutto ciò che riguarda il libro genealogico. Sul portale verranno caricati anche i dati genomici dei capi di bestiame, resi disponibili grazie al prelievo del loro Dna; e tutta questa miniera di informazioni risulterà facilmente fruibile e consultabile».

L'obiettivo è quello di fornire alle imprese zootecniche associate i servizi dei quali hanno realmente bisogno, supportandone la crescita e i rapporti internazionali in termini di conoscenze tecnico-scientifiche e ricerca.

**«Registro grande
interesse verso
la nostra iniziativa
Sono convinta
che arriveremo
a numeri molto
importanti
di imprese iscritte»**

Attualmente, le stalle iscritte all'Associazione Nazionale Allevatori Fri-sona Italiana Indipendente sono circa 180, con un patrimonio zootecnico complessivo di 100 mila capi. «Stiamo quotidianamente riscontrando parecchio interesse intorno alla nostra iniziativa - aggiunge la presidente Quaini - e sono convinta che nel tempo questi numeri cresceranno in misura significativa. La

fase operativa mostrerà al meglio la qualità e la diversità della nostra proposta rispetto ad altre situazioni ed esperienze».

Intanto, per fine settembre è prevista una nuova convocazione del consiglio dell'associazione (ne fanno parte Elisabetta Quaini, i vicepresidenti Marcello Di Ciommo e Fabio Curto, i consiglieri **Matteo Pennacchi** e **Alberto Cortesi**), e all'inizio del mese prossimo sarà la volta di un altro tagliando ai lavori in corso.

www.liberacr.it



LIBERA. IL TUO FUTURO

segui su 

SERVIZI ALLE IMPRESE - ASSISTENZA AGRICOLA - ASSISTENZA FISCALE - PATRONATO



CREMONA P.zza del Comune, 9 | **0372 4651** | e-mail: segreteria@liberacr.it
CREMA | SORESINA | CASALMAGGIORE | PIADENA | PANDINO | SONCINO | CASTELLEONE

Focus su persone e idee

Al via «Cambiamenti 2022»

IL PREMIO DI CNA

***Sono aperte fino al 30 settembre
le iscrizioni alla sesta edizione
del concorso dedicato alle imprese***



Entra nell'ultimo mese il contest 2022 del «Premio Cambiamenti» indetto da CNA per premiare il pensiero innovativo delle neo imprese italiane (nate dopo il 1° gennaio 2018). La 6° edizione del «Premio Cambiamenti» è figlia di una situazione congiunturale al di fuori di ogni previsione e logica. Sono cambiati i paradigmi e le più resistenti consuetudini. Le imprese vivono la più profonda crisi di sempre, ma alcuni settori soffrono maggiormente di altri e si devono adattare; altri difficilmente possono farlo e mutano, si reinventano, rimodulano pensieri e azioni in una nuova concezione del fare impresa. Le startup, mai come adesso, devono guardare avanti, senza potersi facilmente voltare. Cambiamenti è ormai rientrato tra gli eventi di spicco per l'universo delle startup ed ha registrato, nelle prime cinque edizioni, 4.142 imprese candidate provenienti da oltre 500 Comuni italiani, con 120 eventi territoriali di premiazione. Al nastro di partenza è l'edizione 2022 con nuovi partner e tanta voglia da parte delle imprese di emergere e raccontarsi o farsi raccontare.

Il Premio consiste in 20mila euro per la startup vincitrice, mentre 5mila andranno alla seconda e alla terza classificate più opportunità e servizi offerti dai partner (TIM, BNL, Infocert, TalentGarden, H-Farm, Edison, Wurth e molti altri) che hanno scommesso sin da subito, insieme a CNA, sul futuro dell'impresa italiana. Ultimo, ma solo in ordine di tempo, l'accordo di partnership raggiunto per Cambiamenti con Citroen che metterà in palio per il primo classificato anche una AMI, il veicolo elettrico per i piccoli spostamenti.

Inoltre, anche in questa edizione verranno conferite particolari menzioni che tratteranno nuovamente i temi inerenti il PNRR: sostenibilità, innovazione, inclusività. Tra queste, la menzione all'impresa che più si distingue ed è impegnata sul campo sociale sarà conferita dall'AIRC (Fondazione per la ricerca sul cancro).

Oltre a tutto ciò, si prevede una fase successiva di coinvolgimento con momenti di confronto, scambio, accelerazione e formazione.

Ci saranno due eventi principali: una finale regionale e una finale nazionale. All'evento regionale accederanno le mi-



I premiati della passata edizione e sotto Marcello Parma, presidente di CNA Cremona

Parma: «Cna è attenta al mondo della giovane impresa, incoraggia e accompagna i mutamenti economici e le nuove tendenze»

Nelle prime cinque edizioni, 4.142 imprese candidate da oltre 500 Comuni italiani, con 120 eventi territoriali di premiazione



giori start-up lombarde, fra le quali potrebbe esserci anche un'impresa del nostro territorio. La finale regionale si terrà giovedì 24 novembre a Varese. La finale nazionale si svolgerà a Roma il 15 dicembre 2022.

«Questa nuova edizione di Cambiamenti conferma la nostra attenzione per il mondo della giovane impresa e aiuta, allo stesso tempo, a comprendere i mutamenti economici e le nuove tendenze cercando di far emergere e raccontare il coraggio dei nuovi imprenditori italiani - spiega **Marcello Parma**, Presidente CNA Cremona -. La nostra associazione è da sempre impegnata per incentivare e valorizzare la propensione ad innovare e al cambiamento costruttivo di processi, produzioni e servizi. Credo proprio che anche quest'anno il premio riscuoterà una grande attenzione da parte delle neo imprese ed anche delle istituzioni». C'è tempo fino al 30 settembre 2022 per partecipare: basta andare sul sito www.premiocambiamenti.it



Facciamo squadra:
dividiamo i compiti,
moltiplichiamo i successi

#SempreDallaTuaParte



CREMA – via G. Di Vittorio, 36
PANDINO – p.zza V. Emanuele III, 11
RIVOLTA D'ADDA – via D. Alighieri, 4

0373 – 2071
laa@liberartigiani.it
www.liberartigiani.it





ROSSONI, PRESIDENTE AREA OMOGENEA CREMASCA

Gianni Rossoni è il nuovo presidente del Comitato ristretto di indirizzo e controllo di Consorzio IT: lo ha nominato l'assemblea dei sindaci indicandolo anche come presidente dell'Area omogenea, carica che è stata giornalmisticamente ribattezzata «supersindaco». Il cremasco, così, si struttura per diventare un «grande» comune che riesce a fare programmazione e sistema individuando in Rossoni e in una giunta che verrà costituita a breve la governance del territorio. Ma c'è chi storce il naso...



LE INVASIONI BOTANICHE

Oltre ottanta espositori arrivati da tutta Italia a Cremona; migliaia di visitatori; un tripudio di fiori, piante, profumi e colori. L'11ª edizione delle Invasioni Botaniche è andata in archivio con numeri importanti. Grande merito agli organizzatori - PubliA, divisione commerciale di Sec Spa, SGP Grandi Eventi, le Botteghe del Centro e Confcommercio Cremona, col patrocinio e la collaborazione del Comune - che incassano il successo di una manifestazione ormai diventata tradizione.



IL DG ROSSI E IL NUOVO OSPEDALE

Scintille all'incontro tra i vertici dell'Asst di Cremona - il Direttore generale Giuseppe Rossi - e i rappresentanti del mondo economico riuniti nel coordinamento 'ASSieme': all'ordine del giorno, la presentazione del progetto del nuovo ospedale. Tutti vogliono per il territorio una Sanità di alto livello: fare domande è lecito, rispondere è cortesia... A volte si ha l'impressione che certe incomprensioni siano più una questione di forma che di sostanza.



LA FUSIONE DELLA CAMERA DI COMMERCIO

Il progetto di fusione tra le Camere di Commercio di Cremona, Mantova e Pavia subisce l'ennesimo stop a causa di Pavia che vuole rimanere da sola e di una posizione «ondivaga» della Regione che ha assicurato l'appoggio alle realtà economiche pavesi in un recente incontro. Lapidario il commento del commissario straordinario Gian Domenico Auricchio: «Non c'è materia da commentare, esiste una legge che prevede la fusione».

**mondo ...
business**

Iscrizione al Tribunale di Crema
n. 109Tu del 27.04.1999

Supplemento al numero odierno
del quotidiano La Provincia
di Cremona e Crema
di Sabato 24 settembre 2022

Chiuso in redazione:
Mercoledì 21 settembre 2022

Direttore
Marco Bencivenga
Caporedattore
Luca Puerari

Hanno collaborato
Andrea Arco, Nicola Arrigoni,
Davide Bazzani, Elisa Calamari,
Gianluigi Cavallo, Dario Dolci,
Andrea Gandolfi, Lucilla Granata,
Francesca Morandi, Stefano
Sagrestano, Bibiana Sudati

Progetto Grafico
Angelo Ghidelli

Editore
S.I.T. Srl

Pubblicità
PubliA Div. Comm. S.E.C. Spa

Stampa
Csq Erbusco (BS)



Associazione Industriali
Cremona



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
Media Impresa
CNA Cremona



libera
associazione
artigiani



LIBERA ASSOCIAZIONE
AGRICOLTORI CREMONESI

Oggi e domani, una storia che guarda al futuro

Il Gruppo Ferraroni è nato ormai cent'anni fa per crescere insieme alla comunità di cui fa orgogliosamente parte. Una missione che portiamo avanti ogni giorno, grazie ai nostri quattro pilastri: spirito innovativo, amore per il territorio, attenzione al sociale e cura dell'ambiente.

Perché crediamo che il domani debba sempre essere migliore dell'oggi.

**gruppo
ferraroni** 

LA TUA BANCA

C'è una banca che da 125 anni promuove lo sviluppo della comunità locale. Una banca legata al territorio, alle famiglie, alle imprese, capace di ascoltare e offrire le soluzioni migliori a chi, come te, cerca una banca differente, fatta di persone al servizio delle persone. È **Credito Padano**. La tua banca.