

# Pari opportunità: in edilizia ancora troppi pregiudizi

**In Italia  
esiste un solo  
progetto  
che si occupa  
della  
situazione  
femminile  
nel settore  
edile**



**Simona Leggeri** è nata a Bergamo l'11 settembre 1971. Consegue il Diploma di maturità artistica e di geometra a cui segue l'abilitazione alla professione. Il suo curriculum formativo si arricchisce con la frequenza del corso di Laurea in Architettura e con un Master in "Urban-Design" al Politecnico di Milano. Inoltre frequenta corsi in tecniche di bilancio, gestione delle risorse umane, analisi dei costi di gestione, organizzati con il "Gruppo Giovani Aceb", e di Marketing immobiliare, Gestione e realizzazione delle operazioni immobiliari e nuove forme di finanziamento per le operazioni immobiliari presso la SDA Bocconi di Milano. Fra gli incarichi ricoperti quello di amministratore della Leggeri S.p.A, presidente del C.d.A. della Fabbrica s.r.l. (società che si occupa della progettazione e restauro degli edifici industriali - Italcementi Alzano L.), amministratore Pradale S.r.l, presidente Gruppo Giovani Imprenditori Edili Aceb Bergamo, vicepresidente Gruppo Giovani Imprenditori edili del Centredil Ance Lombardia, membro del direttivo dell'Ance Nazionale - responsabile commissione rapporti con Confindustria.

Sono passati tre anni dall'inserimento del concetto di "pari opportunità" nella Costituzione italiana, ma in settori come quello edile siamo ancora lontani da un'effettiva valorizzazione del ruolo femminile.

Secondo un'indagine condotta da Unioncamere sulle dinamiche di crescita delle imprenditrici in Italia, emerge che le imprese gestite da donne sono aumentate nel complesso del 2,4%. Per quanto riguarda i comparti produttivi in cui vanno a collocarsi, si rilevano dati positivi in tutti i settori, compreso quello delle costruzioni (+ 7% nel 2004). Anche se i dati riportati sembrano essere incoraggianti, resta purtroppo un grosso ostacolo da superare: i pregiudizi ed i "luoghi comuni" sul loro ruolo nel mondo del lavoro. Da un sondaggio fra le imprenditrici italiane, nell'ambito di CHASE (*Chambers Against Stereotypes in Employment*) progetto di Eurochambers (associazione dei sistemi camerali europei), è emerso infatti come, soprattutto tra gli uomini dai 50 anni in su, è ancora radicata la concezione che la donna deve occuparsi dei lavori domestici e della cura dei figli, lasciando al "maschio" il compito di sostenere economicamente la famiglia. Questo perché, per alcuni settori, non la si ritiene all'altezza di ruoli di spessore e tantomeno di essere in grado di prendere decisioni difficili. Uno degli scogli più difficili da superare per una donna è sicuramente il dover conciliare la necessità sociale ed economica di avere un impiego, con l'esigenza naturale di avere una famiglia e dei figli.

Tutto diventa ancora più difficile se decide di lavorare nel settore delle costruzioni.

In Italia, a quanto pare, esiste un solo progetto che si occupa della situazione femminile nell'edilizia, il "RAEDS A.CANT.O", che sta portando avanti interessanti iniziative e studi di settore (*nrd vedi Tetto & Pareti n. 18 Giugno 2005, pagg 98-99*).

Oltre a questo c'è il "vuoto assoluto" ed una preoccupante mancanza di dati sulla presenza femminile nel settore. Stiamo parlando di professioniste (geometri, ingegneri ed architetti) che svolgono mansioni consone alla loro preparazione tecnica. Per chi si aspetta di trovare dati certi presso le sedi centrali degli Ordini professionali di architetti, ingegneri e geometri avrà un'amara sorpresa. Infatti, nessuno degli Ordini dispone di una banca dati che raggruppi tutti gli iscritti a livello nazionale e questo impedisce di sapere il numero delle donne ed avere così un quadro generale della situazione. Ad entrare nel merito delle difficoltà soggettive ed oggettive che ancora oggi un'imprenditrice deve superare per affermarsi, parlando della sua diretta esperienza, è Simona Leggeri, amministratore della LEGGERI spa di Bergamo, azienda di lunga tradizione nel settore delle costruzioni.

### Qual è la sua esperienza come donna impegnata nel settore edile?

Ho recentemente partecipato ad una riunione del Gruppo Giovani Imprenditori Nazionale ANCE, di cui sono presidente e credo che già questo gruppo sia rappresentativo, in numeri, delle figure femminili all'interno del settore edile: su trenta consiglieri circa, le donne sono quattro (due lombarde, una veneta ed una piemontese), mentre in Consulta sono otto su settantacinque.

Tutte leader? Forse sì, sicuramente tutte appassionate, grandi lavoratrici, che si distinguono sempre per il loro operato, i contributi pratici e le capacità relazionali. E' estremamente formativo cooperare e lavorare con loro, vederle realmente nella loro veste operativa, al di fuori dei condizionamenti delle famiglie e delle imprese. Io sono così, non mi ritengo una leader, semplicemente una persona appassionata, con tanta voglia di condividere e cooperare. Sorrido quando dicono a mio padre che sono un buon presidente, un "capo", con ottime doti organizzative e capacità innata di gestire i miei collaboratori: sorrido perché in azienda proprio lui sostiene il contrario.

### Da cosa dipenda questa diversità di opinioni su di lei?

Semplicemente il mio metodo di "gestione delle risorse umane" è completamente diverso dal suo: io non sopporto le prevaricazioni, il "si fa come dico io, semplicemente perché comando io". In realtà non credo di essere un "capo" e nemmeno di essere riuscita a sfondare: sono solo all'inizio di un lungo, difficile, entusiasmante percorso, fortemente voluto.

### Come è stato il suo incontro con un mondo, quello dell'edilizia, a quasi totale appannaggio degli uomini?

Sono cresciuta in quella che è la realtà dell'imprenditoria edile e bergamasca in particolare, dove cresci con l'azienda e respiri aria d'azienda da quando sei nato. Ho cominciato giovanissima andando in ufficio durante le vacanze estive, occupandomi un po' di tutto ma, stranamente per una ragazza, avevo la passione per il cantiere. Anacronisticamente in azienda io sono la tecnica e mio cugino l'amministrativo. Ad aiutarmi nell'affermazione del mio ruolo sono stati anche alcuni aspet-

## PROBLEMA AMIANTO?

### INCAPSULANTI ACRILICI CERTIFICATI D.M. 20/08/99



#### CEMBLOK Base®

Linea di incapsulanti penetranti per la rimozione dell'amianto compatto e friabile.



#### CEMBLOK Film®

Linea di incapsulanti ricoprenti per il confinamento e l'incapsulamento dell'amianto compatto e friabile.



## INDUMENTI PROTETTIVI



### Tyvek Classic

IIIa Cat. Tipo 5-6

### Tyvek Classic plus

IIIa Cat. Tipo 4-5-6



## MASCHERE PROTETTIVE



Serie 7500



Serie 8000



Serie 9000



I prodotti VENBER sono creati da:

**GEOHYDRICA®**

Distributore per l'Italia 3M e DuPont

Via Provolo, 11 - 37123 Verona - Tel. 045 8004465

Fax 045 8011864 - info@venber.com - www.venber.com

ti del mio carattere: sono curiosa di natura, adoro apprendere, non sopporto l'idea di imparare qualcosa solo leggendola o ascoltandola da un'unica fonte. E' stato un problema all'università dove, grazie alla passione ed alla lungimiranza di mio padre che ci aveva fatto conoscere l'Italia attraverso mostre, musei e chiese, ed alle frequentazioni con gli artisti, rifiutavo di studiare storia dell'arte sul libro scritto dal docente, citavo cose differenti rispetto a quelle che il professore considerava verità e finivo per criticarlo rifiutando il voto dell'esame. Sono sempre convinta di non essere all'altezza, per questo adoro studiare e prepararmi. Mi piace frequentare le persone che reputo impegnate e competenti, qualsiasi ruolo o settore rappresentino, perché sono convinta che non si smetta mai d'imparare, soprattutto dalle vittorie e, purtroppo, anche dagli errori fatti dagli altri, oltre che da quelli propri.

#### **Si considera combattiva?**

Combattiva lo devi essere, sempre. E' il metodo per non soccombere, soprattutto all'inizio e per chi, come me, "figlia del capo", se ne andava in cantiere. Senza voglia di imparare, umiltà nel raffrontarsi con gli altri, ma anche con tanta pazienza, avrei probabilmente fatto un "buco nell'acqua" e probabilmente avrei già cambiato settore perché, se è vero che per tutti ormai, parenti, colleghi, associati, entourage lavorativo, è assodata la mia presenza in certi "punti", è vero anche che non ti è mai concesso di "abbassare la guardia".

#### **Che tipo di azienda è la vostra?**

Siamo la classica realtà imprenditoriale italiana, di livello familiare, con tre senior a ricoprire i punti strategici della gestione, dei cantieri e dell'amministrazione, dai caratteri forti ed accentratori, e quattro junior, dei quali due operano in azienda (mio cugino ed io appunto) e due lavorano in altre realtà del gruppo familiare. Viviamo i problemi generazionali di tutte le imprese, nonostante la nostra sia una società piuttosto "avanguardista" e quindi non è nelle scelte importanti che si creano attriti, ma nell'operatività quotidiana, nei contatti, nella gestione degli uffici e dei collaboratori.

#### **Come riesce ad ovviare a questi problemi?**

La tecnica utilizzata è quella dei piccoli passi, del fare con pazienza, facendo sembrare importanti trasformazioni dei semplici percorsi obbligati e, soprattutto, facendo in modo che credano sia opera loro; piccole debolezze degli uomini ai quali piace

credere di essere i risolutori di tutti i problemi. Comunque non spreco tempo ed energie in queste cose, ma sopporto ancor meno non cambiare e non migliorare sistemi un po' vetusti o sorpassati quindi, con calma e pazienza (forse un po' di astuzia?) preferisco agire.

#### **Qual è il suo rapporto con le altre donne dell'azienda?**

E' solo recentemente che le persone che collaborano a più stretto contatto con me nell'ufficio progettazione dell'azienda sono donne. Ma sono molto simili a me caratterialmente, solari, tenaci, che non si spaventano se devono restare all'ora di pranzo, che sono realmente donne; io, scherzando, dico che sanno portare la gonna. Con le "mie ragazze", come le chiamo io, ho uno splendido rapporto, offuscato unicamente dal fatto che spesso mi trovo a dover difendere il loro impeccabile operato dagli assalti (quando sono fuori ufficio) dei "gestori" uomini, che non considerano mai troppo all'altezza una donna che parla di travi e solette. Sostanzialmente accettano le figure femminili perché sono competenti, ordinate, precise, ma spesso, hanno bisogno di dimostrare la loro "superiorità" e di riappropriarsi di un terreno che è sempre stato di loro esclusività.

#### **Che cosa rimprovera all'universo femminile?**

Le donne peccano sotto altri punti di vista: sono deboli ed indifese quando fa loro comodo e, quando diventano competitive, sono dannose perché si ostacolano tra loro.

Le gelosie tra uomini generano una rivalità più positiva, magari poco leale ma che dà risultati; quella delle donne, genera capricci che determinano attriti e scarsissimi risultati nell'ambiente di lavoro.

A discolpa dell'universo femminile c'è sicuramente la realtà che dà ormai per assodata la figura della donna-mamma che vede e provvede a tutto e niente, purtroppo, viene fatto per tutelare queste figure che nella maggioranza dei casi sono anche delle lavoratrici. E' sicuramente difficile e complicato essere donna in un ambiente maschile e maschilista come il nostro, che non prevede aiuti, collaborazioni e tutele e, mi permetta l'affermazione, le famose "quote rosa" discusse recentemente in Parlamento non faranno che aggravare la situazione, perché le donne verranno considerate delle assunte speciali, destinate a certi ruoli non per il criterio della meritocrazia ma per quello dei posti a sedere già assegnati. Lo vedo nella mia azienda: ti apprezzano e si complimentano quando fai fa-

re "bella figura" all'impresa, ma ti considerano meno quando devono accettare le tue capacità rispetto a quelle di altri componenti junior di sesso maschile; ti adorano quando risolvi l'irrisolvibile, danno per scontato che il tuo orario di lavoro sia sempre dalle 8 alle 20, e ti criticano se esci un'ora prima dall'ufficio per fare la spesa

### Secondo lei quali sono le esigenze delle nuove generazioni?

I giovani vogliono migliorare le proprie aziende e migliorarsi, magari ingrandirsi, sicuramente collaborare per poter avere diverse opportunità; non hanno paura di cooperare, consorziarsi e condividere leadership e successi. Pensiero riscontrabile sicuramente in chi vive con molta passione la propria associazione: è qui che si impara a lottare per obiettivi comuni ma anche ad ascoltare e a capire le esigenze degli altri che, nella maggior parte dei casi, sono dei tuoi concorrenti. In associazione, realmente, le barriere tra donne e uomini, soprattutto a livello junior, sono sostanzialmente inesistenti anzi, le associazioni che hanno tra le loro compagini diverse donne sono, generalmente, quelle più attive e "combattive".

### Come vede il suo futuro?

Vorrei continuare il buon rapporto sinergico con mio cugino, condividendo onori ed oneri, fatiche e risultati, decisioni essenziali e sostanziali, perché non mi interessa imporre la mia presenza, essere rappresentativa per l'azienda o sfondare solamente perché ho bisogno di dimostrare qualcosa o perché porto il cognome della famiglia, titolare dell'impresa da quattro generazioni.

Mi interessa migliorare, crescere, collaborare e incidere in maniera soggettiva in azienda. Recentemente una delle mie collaboratrici mi ha regalato un libro sulle "Donne al potere" dove la maggior parte delle donne dichiara di non avere potere. Quasi tutte parlano di leadership condivisa, collaborazionismo ed orari flessibili. Mi riconosco molto nella definizione generale e riconosco proprio in questo la differenza con l'universo maschile, molto più accentratore, rigido e operativamente "dittatoriale". Anche se le cose stanno cambiando e gli uomini, i giovani soprattutto, non hanno problemi e lavorano con piacere assieme alle donne. Sono convinta che al giorno d'oggi molte delle principali barriere tra i due sessi siano state superate, o meglio accettate, dai rappresentanti maschili più giovani con i quali si collabora quotidianamente.

Marina Castelli

[ castelli@tettoepareti.com ]



## L'auto perforante per fibrocemento su ferro e legno

Il grande vantaggio delle viti **UCF** e **UCFW** è di **forare la lastra allargando il foro per la dilatazione termica evitando così eventuali incrinature e conseguenti rotture della stessa.**

La guarnizione KKK oltre alla tenuta stagna garantisce un sufficiente gioco elastico fornendo un elevato **valore di sbottonamento fino a 3000 Newton.**



**TECNOLOGIE DI FISSAGGIO PER COPERTURE  
E TAMPONAMENTI INDUSTRIALI E CIVILI**

UBB srl - via Verdi, 16 - 20095 Cusano Milanino - MI - Tel. 02-6192097 R.A.  
Fax 02-6198781 - info@ubb-srl.it - www.ubb-srl.it