

Lei
Leadership
Energia
Imprenditorialità

—
Università Ca' Foscari Venezia
promuove il ruolo delle donne
nel mondo del lavoro
—

N. 2 · Febbraio · 2021
Quadrimestrale
ISSN 2724-2692
e-ISSN 2724-6094
—

Renata Codello
Donatella Cinelli Colombini
Saba Anglana
Arianna Traviglia
Irene Facheris
Lucia Barbieri
Luisa Carrada
Maria Morganti

!ei

leadership energia imprenditorialità



!ei

Lei

Leadership

Energia

Imprenditorialità

—

Rivista del *Progetto Lei*
dell'Università Ca' Foscari Venezia,
Career Service, per la promozione
del ruolo delle donne nel mondo
del lavoro

—

N. 2 · Febbraio 2021

Quadrimestrale

ISSN 2724-2692

e-ISSN 2724-6094

—

Iscrizione al Registro
della stampa del Tribunale
di Venezia n° 637/21

Direttore scientifico

Fabrizio Gerli

Comitato scientifico

Stefano Beggiora

Sara Bonesso

Vania Brino

Silvia Burini

Sara De Vido

Ines Giunta

Federica Menegazzo

Susanna Regazzoni

Michela Signoretto

Responsabile editoriale

Arianna Cattarin

Segreteria di redazione

Immacolata Caputo

Giulia Mengardo

Contributi esterni

Vincenza Belfiore

Federica Perini

Sophia Rita Jadda

Direttore responsabile

Paola Vescovi

Vicedirettore responsabile

Federica Ferrarin

Editore

Edizioni Ca' Foscari -
Digital Publishing,
Fondazione Università
Ca' Foscari Venezia,
Dorsoduro 3859/A,
30123 Venezia, Italia
edizionicafoscari.unive.it
ecf@unive.it

Progetto grafico

Sebastiano Girardi Studio
Venezia

Crediti fotografici

Francesca Occhi, copertina
Francesca Occhi e Sebastiano
Girardi, pp. 9, 23, 25, 46
Bruno Bruchi, pp. 12, 16
Markus Winkler, p. 12
Dan Cristian Padure, p. 15
Sebastiano Girardi, pp. 18, 40
Giovanni Storiato, p. 43
Giampaolo Becherini, p. 44
Francesco Allegretto, terza
di copertina

Direzione e redazione

Università Ca' Foscari Venezia
Career Service
Dorsoduro 3246,
30123 Venezia, Italia
unive.it/lei

Stampa

Skillpress

via B. Golgi, 2

30025 Fossalta di Portogruaro (VE)

© 2021

Università Ca' Foscari Venezia

© 2021

Edizioni Ca' Foscari -
Digital Publishing,
Fondazione Università
Ca' Foscari Venezia

© ⓘ

Quest'opera è distribuita con
Licenza Creative Commons
Attribuzione 4.0 Internazionale
*This work is licensed under a
Creative Commons Attribution 4.0
International License*

Per collaborare con il *Progetto Lei*,
vi invitiamo a scrivere a
lei@unive.it



Edizioni
Ca' Foscari



Università
Ca' Foscari
Venezia



**Career
Service**

Stiamo vivendo ancora un tempo difficile, di isolamento, di incertezze, di fragilità, ma è proprio in momenti come questi che diventa importante trovare nuovi stimoli, individuare storie di vita a cui ispirarsi, contenuti e approfondimenti utili per la costruzione di un domani diverso, per un sostegno dell'occupabilità delle donne in forte crisi e difficoltà in questo contesto socio economico. Il secondo numero della rivista continua a raccogliere le voci e i volti, abilmente ritratti dalla bravissima fotografa Francesca Occhi, di donne resilienti che in modo generoso hanno accettato di condividere il loro percorso lavorativo e personale. Ai ritratti si affiancano approfondimenti e rubriche che affrontano temi quali la conciliazione vita-lavoro, il significato di adattabilità come competenza da possedere, l'inclusione e la gender equality, l'antifragilità nella dimensione finanziaria.

Tra le novità, nella versione digitale della rivista e nel sito di Lei (www.unive.it/lei) il video dello spettacolo inedito dell'artista Saba Anglana, copertina e ritratto di Lei&Mondo, stimola con parole e musica una riflessione sul valore del passaggio generazionale lasciando negli ascoltatori forti emozioni ed uno splendido esempio di narrazione.

A partire da questo numero prende forma anche un nuovo approfondimento curato dalle nostre studentesse, 'Da grande vorrei essere Lei', in cui viene individuata una professione di loro interesse corredata da una scheda descrittiva ricca di spunti per trasformare in realtà il lavoro dei propri sogni. Ho ritenuto infine che non poteva mancare uno spazio a quella che ormai è una dimensione che fa parte del nostro quotidiano, la Comunicazione, e così è stata inserita la nuova rubrica 'Parliamo D', dove voci autorevoli ci aiutano a dare il corretto significato alle forme più innovative dell'espressione.

E per rendere ancora più preziose queste nostre pagine, l'opera dell'artista Maria Morganti, *Svolgimento di un quadro*, Venezia 2017, chiude il secondo numero di Lei.

Buona lettura e buona visione!

Arianna Cattarin
Direttrice Career Service

Ritratto di Lei

Silvia Burini

Professoressa associata di Storia dell'Arte Russa e Storia dell'Arte Contemporanea e Direttrice dello CSAR (Centro Studi sulle Arti della Russia) dell'Università Ca' Foscari Venezia

conversa con

Renata Codello

Consigliere superiore della Banca d'Italia e Segretario generale della Fondazione Giorgio Cini

fotografie di

Francesca Occhi

Renata

Cominciamo con una domanda quasi d'obbligo. Sei stata in pochi mesi nominata Consigliere superiore della Banca d'Italia e poco dopo Segretario generale della Fondazione Cini. Che visione hai dei tuoi importanti e onerosi incarichi per il futuro?

Ci sono fasi alterne: talvolta mi è sembrato di non raggiungere alcun obiettivo per lungo tempo, in altri casi si sono concretizzate delle aspirazioni sul breve periodo. Sento la responsabilità di questi impegni. Vorrei dar corpo alle aspettative e alla fiducia di coloro che me li hanno affidati e condividere, con tutte le persone che mi accompagnano, i risultati raggiunti e quelli mancati. A dire il vero, questi ultimi mi interessano molto di più.

Scorrere la tua biografia equivale a fare un viaggio in numerose 'vite'. Soprintendente ai Beni Architettonici e paesaggistici di Venezia e laguna e anche del Veneto Orientale; Soprintendente per le Belle Arti e il Paesaggio di Roma e Direttore del Segretariato Regionale del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo per il Veneto, solo per citare gli ultimi anni. È impressionante il numero e la qualità degli incarichi che hai svolto. Che relazioni legano queste tue esperienze?

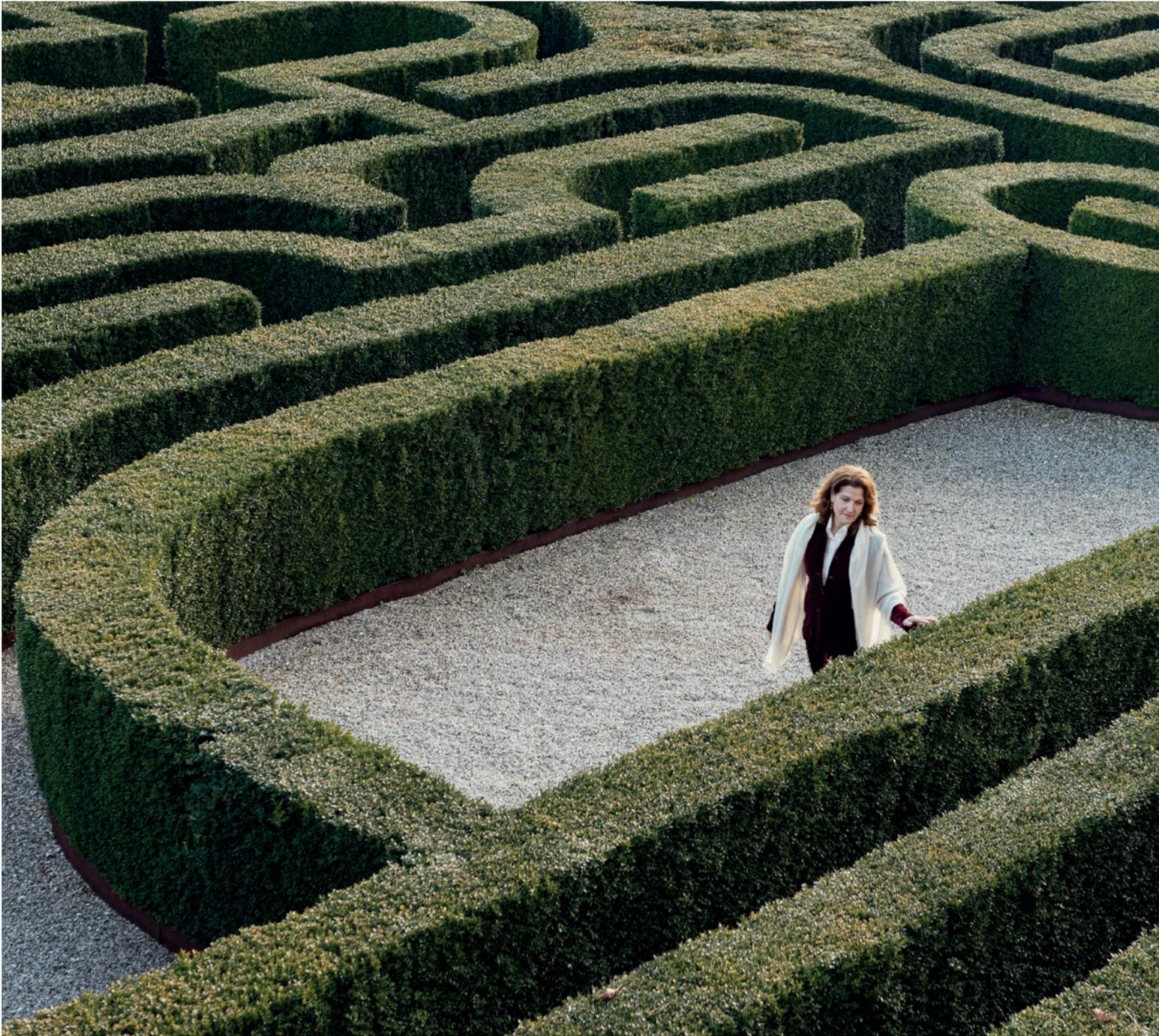
Amo lavorare a più progetti contemporaneamente, piccoli o grandi che siano. Penso che la nostra capacità ideativa venga alimentata da riflessioni ed esperienze che si possono fare in campi molto diversi, spesso lontani tra loro e che, proprio per questo, ci offrono chiavi di lettura sempre nuove della complessa realtà in cui viviamo. Ma questo lo posso dire oggi. Dopo il dottorato di ricerca, non avrei voluto andare a lavorare in Soprintendenza, un luogo che ai miei occhi appariva immobile e burocratico, ma fino a quel momento non ero riuscita a fare di meglio. Poi ho capito che si può diventare adattabili, trarre il meglio anche dalle situazioni più grigie. Il cambiamento ci permette di alzare sempre lo sguardo, può farci vedere lontano.

Questo periodo ci ha insegnato che dobbiamo affrontare una fragilità insita non solo nell'essere umano ma nell'intero universo, come ti poni davanti alla situazione drammatica in cui ci troviamo tutti? Resilienza, fatalismo o altro?

Occorre resistere, a ogni costo, cambiando. Il tempo sospeso ci sta insegnando molte cose. La consapevolezza di quanto sia prezioso il bene della salute e di quanto sia necessaria la Cultura per la qualità del nostro vivere.







Renata Codello nello splendido labirinto di Borges presso l'Isola di San Giorgio a Venezia, sede della Fondazione Giorgio Cini



Adesso dobbiamo convivere con l'incertezza che ci ha investito in modo inatteso. Se pensiamo, anche l'arte e la scienza mirano, in quota parte, a darci delle certezze. Forse, possiamo provare a riconoscere un certo valore all'incertezza, così da diventare più abili a sfruttare il nostro cervello e la sua capacità di previsione anche solo delle cose che accadono intorno a noi. I giovani, i miei studenti, sono bravissimi a insegnarmi come si può fare. Guardiamo loro.

La tua formazione parte dall'architettura: ti sei laureata allo IUAV, hai poi conseguito un importante dottorato e fatto parte del Royal Institute of British Architects (RIBA) ma hai anche condotto, concretamente, molti restauri tra cui opere di Carlo Scarpa; hai fatto il progetto preliminare e diretto i lavori per la nuova sede dell'Accademia di Belle Arti, progettato con l'architetto Tobia Scarpa e diretto i lavori per l'ampliamento del Museo nazionale delle Gallerie dell'Accademia. C'è compresenza costante nella tua carriera tra responsabilità istituzionali e interventi concreti in progetti legati all'architettura... Quanto è importante l'elemento 'costruttivo' nella tua vita?



Il rapporto tra il pensare e il fare è ricchissimo ed entusiasmante. Possiamo ideare molti progetti, ma solo alcuni giungono alla costruzione. L'alchimia, la complessità che va creata è sempre unica e irripetibile, frutto di intuizioni, competenze, errori, determinazione, idealità e responsabilità. Quando costruisci qualcosa tutti questi aspetti trovano una sintesi e, al contempo, devi lasciar andare l'opera per la sua strada. Se hai fatto un buon lavoro, qualcuno se ne accorrerà.

Hai avuto dei maestri o dei modelli di riferimento che ti hanno formato o almeno indirizzato? E ci sono stati invece incontri imprevisti che si sono rivelati poi decisivi per le tue scelte professionali?

Ho cominciato a lavorare molto presto e l'ho fatto per tutti gli anni dell'università. Non posso dire di aver avuto dei maestri. Spesso i maestri vogliono che tu diventi come loro, simile e ubbidiente. Io non ho questa propensione. Ho cercato dei riferimenti, delle persone che ammiravo e stimavo, due o tre in tutto, conosciute appena dopo la laurea. Una di queste è stata la più rigorosa e severa che abbia mai incontrato. Ancora oggi, malgrado sia mancata da tanti anni, ho a mente i suoi insegnamenti. Il resto lo devo a mio marito e ai miei figli.

Una volta mi hai raccontato che a casa vostra genitori e figli (due e maschi) ascoltate spesso la stessa musica. Di che musica si tratta e come ci riuscite?
Penso che la musica classica sia una grande risorsa anche nei momenti difficili. Loro hanno imparato ad apprezzarla e a riconoscerne il valore studiando il pianoforte. Succede che mentre l'ascoltiamo, si uniscano a noi e riconoscano i brani o gli autori.

In che cosa consiste per te il 'tempo libero'?

Leggere, pensare e visitare le città storiche. In realtà è solo un modo per lavorare con lentezza.

Qual è il libro o i libri senza i quali non saresti tu...?

Le città invisibili di Italo Calvino, i gialli di Agatha Christie, gli scritti del filosofo tedesco Martin Heidegger.

Di quali cure ha bisogno Venezia?

Basterebbe riconoscere che bisogna 'prenderci cura' della Città e farlo in modo continuativo. La sua grandezza è dovuta al fatto che i Veneziani, fin dalle origini, avevano ben presente che, prima di ogni altra cosa, era fondamentale curare la sopravvivenza fisica del sito. Nessuna decisione poteva essere deliberata dal Maggior Consiglio, né dalla Magistratura, se ritenuta in contrasto con la salvaguardia della Città e delle attività dei suoi abitanti. Questo grande sforzo ha creato le condizioni della sua straordinaria bellezza, perché Venezia è nata sostenibile.

Armonica eleganza, ironia e una efficace concretezza sono le caratteristiche che mi vengono in mente se dovessi descriverti. Ti ritrovi?

Molto generosa, grazie. Soprattutto perché evidenzio i tratti positivi del mio carattere e lascio in ombra quelli che lo sono molto meno. Lei è molto più di una rivista. Ne abbiamo bisogno. Grazie.





Renata Codello

Renata Codello è PhD in Italia e in UK, è stata Soprintendente a Venezia e Roma; direttore del Segretariato regionale MIBACT per il Veneto e del FVG, è Segretario Generale della Fondazione Giorgio Cini di Venezia.

Ha insegnato alla facoltà di Architettura di Genova e di Ingegneria di Roma Tor Vergata. È stata docente a Ca' Foscari e ora insegna Restauro allo IUAV. Ha restaurato le opere di Carlo Scarpa a Venezia.

Ha progettato e realizzato i lavori per la nuova sede dell'Accademia Belle Arti nel complesso cinquecentesco degli Incurabili alle Zattere (1998-2004) e, con Tobia Scarpa, progettato e diretto i lavori per l'ampliamento delle Gallerie dell'Accademia di Venezia (1999-2014). Dal 2013 al 2018 è stata iscritta al RIBA.

Ha pubblicato con Roberto Masiero *Materia Signata-Haecceitas. Tra restauro e conservazione*, Roma: Franco Angeli, 1990 e tradotto il testo di Augustus W. Pugin *I veri principi dell'architettura cuspidata ovvero cristiana*, Bari: Edizioni Dedalo, 1990. È autrice di: *Gli intonaci. Conoscenza e conservazione*, Firenze: Alinea Editrice, 1996-1997; *Il restauro dell'architettura contemporanea. Carlo Scarpa, Aula Manlio Capitolò*, Milano: Mondadori Electa, 2000; *La nuova Accademia di Belle Arti di Venezia. Cinque progetti per il complesso degli Incurabili*, Venezia: Marsilio, 2001; *L'intonaco da risanamento a Venezia: sperimentazione sulle murature antiche*, Reggio Emilia, Ed. Bertani & C., 2003; *Progettare un museo. Le nuove Gallerie dell'Accademia di Venezia*, Milano: Mondadori Electa, 2005; *Architetture veneziane di Carlo Scarpa. Percorsi e rilievi di cinque opere*, Venezia: Marsilio, 2010; *Architetture contemporanee a Venezia*, Venezia: Marsilio, 2014; *Venezia: la Grande Accademia. Architettura e Restauro*, Milano: Mondadori Electa, 2018. Numerosi i saggi editi in riviste specializzate.

a cura di

Sara Bonesso

Professoressa associata presso il Dipartimento di Management, Università Ca' Foscari Venezia e Vicedirettrice del Ca' Foscari Competency Centre

fotografie di

Francesca Occhi

Affrontare incertezze e cambiamenti sviluppando l'adattabilità

Nel primo numero di *Lei* abbiamo iniziato a riflettere sull'importanza delle competenze trasversali per un efficace inserimento nel mercato del lavoro e sulle modalità per favorirne l'apprendimento. Quando mi è stato chiesto in questa seconda uscita di trattare con maggior dettaglio una specifica competenza, non ho avuto alcuna esitazione nello scegliere di approfondire l'adattabilità.

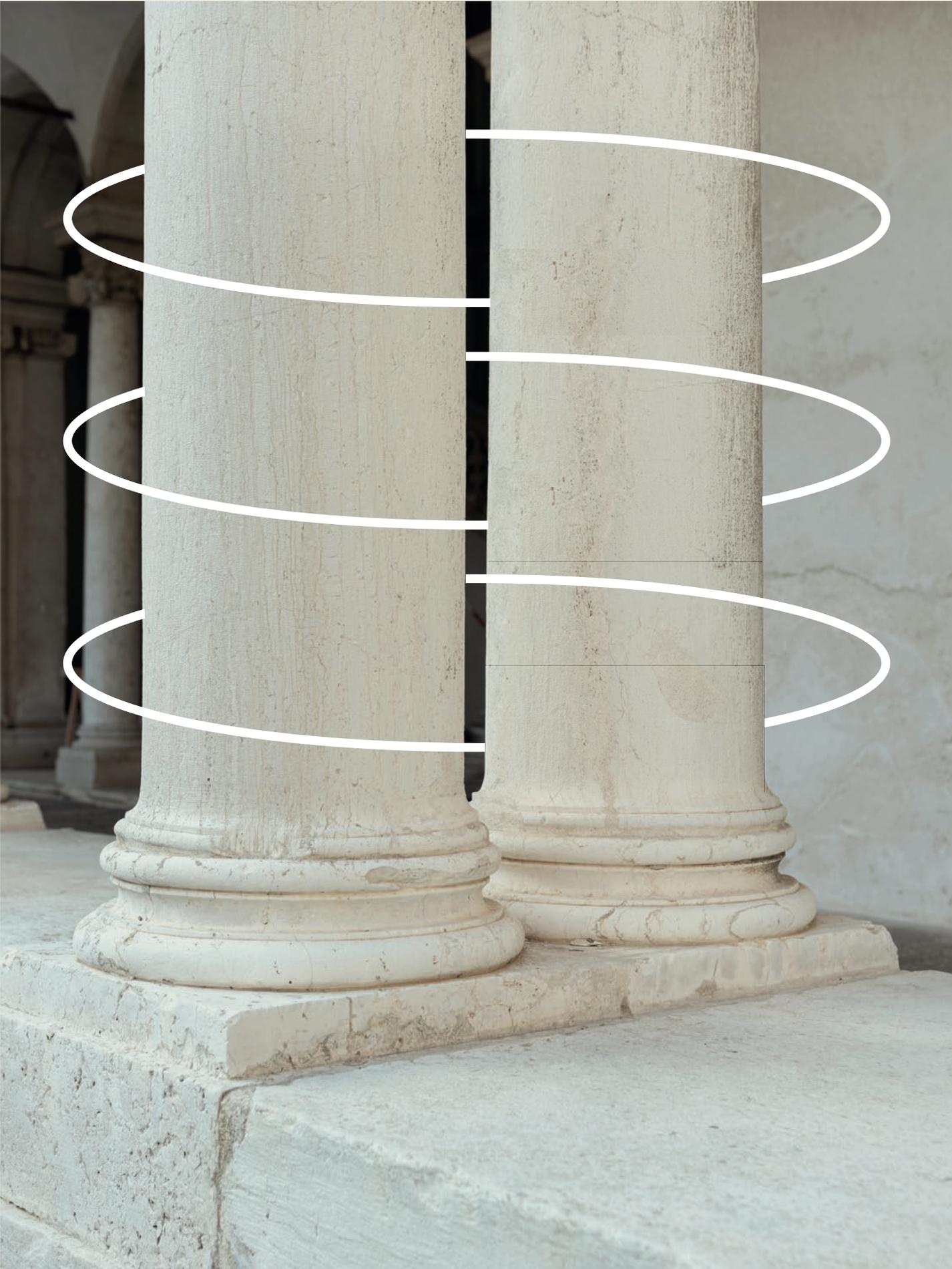
Qualche mese fa, al termine della prima ondata della pandemia, il *Washington Post* definì l'adattabilità la competenza essenziale per affrontare i pesanti cambiamenti di vita e delle modalità di lavoro imposti dall'emergenza Covid. Prima ancora di veder intensificata la sua rilevanza da questi drammatici eventi, l'adattabilità (o flessibilità) era collocata tra i primi posti nelle classifiche nazionali e internazionali delle competenze maggiormente ricercate dai datori di lavoro. Sicuramente una spiegazione è attribuibile ai rapidi cambiamenti indotti dall'introduzione delle tecnologie digitali che stanno ridefinendo modalità, tempi e spazi di lavoro, ma non solo.

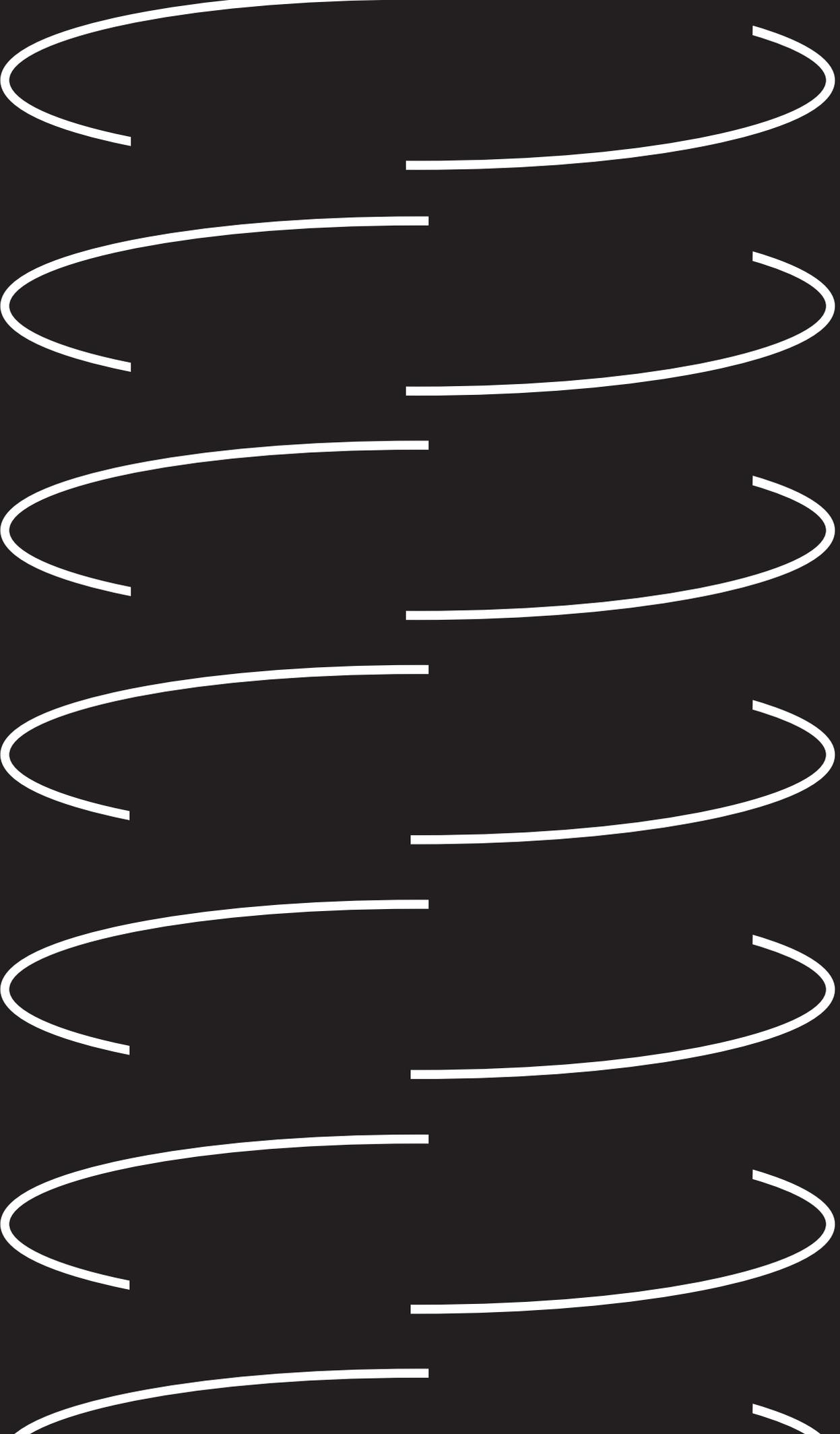
Nei contesti organizzativi, alle persone viene sempre più spesso richiesto di affrontare transizioni nel proprio lavoro (nuove mansioni o competenze da acquisire), che per essere gestite efficacemente necessitano di uno spiccato orientamento all'apprendimento. Inoltre, i processi di globalizzazione espongono a una diversità che non va solo compresa, ma anche agita in prima persona. Ecco quindi che l'adattabilità – intesa come quella capacità di cambiare rapidamente pensieri e comportamenti di fronte a nuove richieste o a eventi imprevisti, attraverso percorsi di azione alternativi rispetto a quelli abituali – è una competenza che deve sicuramente assumere una certa priorità nel percorso di sviluppo di una persona.

Ma diventare più agili (un altro termine recentemente utilizzato come sinonimo di adattabilità) nel rispondere al cambiamento presenta la sua complessità, perché implica abbandonare i nostri cosiddetti *script* o 'copioni' mentali o comportamentali, ossia dei modelli di azione che nel corso del tempo il nostro cervello seleziona e che ci propone in modo automatico al fine di essere più efficienti. Tuttavia, quando a causa di

eventi esterni le caratteristiche della situazione cambiano i nostri *script* potrebbero risultare inadatti. Uscire dalla zona di comfort, però, è faticoso, spesso ci risulta più semplice rifiutare la realtà di una nuova situazione e respingere qualsiasi segnale o nuova informazione che metta in discussione il nostro modo consolidato di agire, con la conseguenza di subire gli eventi e nel peggiore dei casi di fallire.

Se allenata costantemente, l'adattabilità consente invece di non adagiarsi eccessivamente sulle nostre abitudini ma di predisporci mentalmente ad affrontare il cambiamento, mettendo in gioco percorsi alternativi, se non addirittura ad anticiparlo. Ma come è possibile allargare la nostra zona di comfort? Una prima modalità richiede un'attenta analisi delle nostre abitudini e la descrizione delle azioni che nel quotidiano mettiamo in atto per realizzarle, il cosiddetto *task set*. Una volta identificate queste sequenze stabili di azioni, dobbiamo provare a destabilizzarle attivando volontariamente delle modifiche nell'ordine o nella modalità di svolgimento, quello che viene definito *task*





switching. In questo modo il nostro cervello, come dimostrano recenti studi scientifici, si predispone già ad accettare quelle variazioni richieste dalla nuova situazione senza opporre eccessiva resistenza. Un'altra modalità è quella di comprendere la nostra soglia di tolleranza nei confronti degli eventi incerti e cercare di innalzarla, ad esempio ponendosi le domande giuste per raccogliere non tutte le informazioni ma solo quelle rilevanti per il processo decisionale, adottare uno stato mentale positivo che consenta di vedere anche le opportunità derivanti dal cambiamento, ma anche accettare l'elemento di casualità negli avvenimenti in modo da superare quel senso di frustrazione che proviamo quando un nostro programma va in fumo a causa di un imprevisto. Per essere sviluppata, l'adattabilità richiede anche uno sforzo creativo, ossia imparare a immaginare scenari, o possibili percorsi, che potrebbero interessare l'attività che stiamo svolgendo e generare piani alternativi al programma iniziale, sempre nell'ottica di non subire e rimanere bloccati dall'effetto sorpresa che il cambiamento può indurre.

Come dimostrano le modalità appena discusse, l'adattabilità è una competenza complessa che beneficia dell'attivazione congiunta di altre competenze trasversali. In primo luogo, la consapevolezza di sé e delle proprie emozioni di fronte a eventi che minacciano la nostra zona di comfort. Sicuramente, un ruolo importante è assunto dalla capacità di gestione dello stress. Se l'incertezza di una situazione che stiamo vivendo genera uno

stato emotivo di tensione che porta il nostro organismo a rilasciare gli ormoni dello stress, come il cortisolo, questo ha un impatto negativo sulla nostra capacità creativa e quindi di generazione del piano alternativo. Infine, lo stato di frustrazione e sconforto che una nuova situazione inattesa e non voluta ci arreca può essere più facilmente superato facendo leva sulla resilienza, ossia quella competenza che ci consente di riprenderci dalle avversità, ripristinare le nostre energie e rispondere positivamente agli eventi.

Il Ca' Foscari Competency Centre dedica uno spazio particolare all'adattabilità nell'ambito dell'iniziativa formativa 'Competenze in Pillole', rivolta a tutti gli studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale di Ca' Foscari. Durante i seminari, i partecipanti hanno l'opportunità di acquisire e sperimentare le tecniche per sviluppare la loro adattabilità in un contesto d'aula attraverso simulazioni, analisi di casi e discussioni di filmati, il tutto supportato da evidenze scientifiche. La messa in pratica della competenza avviene poi nel contesto quotidiano e gli studenti vengono stimolati, attraverso un'attività di *journaling* e di *peer-coaching*, nella riflessione e nella condivisione di quanto hanno appreso mettendo in pratica i nuovi comportamenti, i risultati conseguiti e le opportunità di miglioramento future. Il Competency Centre è disponibile a sviluppare ed erogare percorsi di approfondimento sul tema dell'adattabilità anche per laureati e aziende.



Lei & Impresa

Arianna Cattarin
Direttrice Career Service

conversa con
Donatella Cinelli Colombini
Imprenditrice agricola
e Presidente Associazione Nazionale Le Donne del Vino

Donatella

Lei è nata in una famiglia di produttori di vino e ha ereditato una proprietà che non è stata mai venduta, ma è passata 'di madre in figlia' dal Cinquecento ad oggi. Cosa le ha trasmesso questo legame, quest'eredità al femminile? Come ha vissuto il tema del passaggio generazionale nella sua azienda?

Lavorare sulla terra che è appartenuta ai miei antenati sin dalla fine del Cinquecento è un'opportunità ma nasconde anche delle difficoltà. Rispetto alle new entry ho avuto il vantaggio di apparire più credibile agli occhi di chi compra il mio vino. Appaio come l'erede di un sapere antico con un forte attaccamento al territorio e ai suoi valori. Da un punto di vista imprenditoriale invece la cosa non è altrettanto vantaggiosa: non potendo scegliere dove investire mi sono trovata a fare quella che sembra una 'mission impossible', consapevole di dover fare uno sforzo enorme in termini di ore di lavoro, progettualità e rischi, per dare una prospettiva di sopravvivenza a campi e edifici che erano semi abbandonati. Ho iniziato sapendo che la marginalità sarebbe stata appena sufficiente a ripagare gli investimenti, poi per fortuna ci sono state circostanze favorevoli che mi hanno aiutato a ricostruire gli edifici, piantare vigneti, creare un brand e una rete commerciale, formare una squadra di collaboratori validi,

aprire strade verso il futuro per la mia azienda e per tutta l'area intorno. Il tema del passaggio generazionale è complicato. Mia madre, Francesca Colombini, pensava che non fossi adatta per il lavoro di imprenditore e che mio fratello avesse maggiori capacità, per cui ha cercato di tirare il freno a me e spingere lui. In realtà me la sono cavata meglio del previsto. Con mia figlia Violante la situazione è diversa: non l'ho mai forzata a rimanere, anche perché 15 anni fa l'azienda era davvero una start up. Quando ho capito che le sarebbe piaciuto occuparsi di vino, l'ho aiutata ad avere una formazione specifica. Dopo la laurea a Firenze ha frequentato il Master OIV che fa capo all'Università Paris La Défense, ma in realtà porta un gruppo di 20 giovani di tutto il mondo a conoscere le principali aree di produzione e i mercati strategici, incontrando personaggi chiave. Un master che ha portato Violante a Londra nella sede dei Master of Wine, a UC Davis per un corso di wine marketing, e all'LCBO per capire dall'interno il funzionamento dei monopoli canadesi... Purtroppo non è potuta andare a lavorare in una cantina estera, io ero Assessore al turismo a Siena e avevo bisogno di lei in azienda. Ora Violante dirige l'area commerciale dei nostri vini e comincia a condividere con me anche alcune scelte strategiche aziendali.

Nella sua storia si incontrano più passioni: quella per il vino, quella per la storia dell'arte medievale e quella per la valorizzazione turistica. Come dialogano e si influenzano tra loro questi diversi ambiti?

Ho avuto la fortuna di studiare storia dell'arte in una facoltà appena istituita, dove c'erano dei docenti stratosferici e pochissimi studenti. Lavoravamo come matti, ma abbiamo imparato davvero tanto. Di quella esperienza mi è rimasto il piacere di studiare e il metodo di catalogare e incrociare i dati. Cose che mi consentono oggi di anticipare le tendenze e fare scelte strategiche prima dei miei colleghi. Devo ammettere, tuttavia, che dopo aver smesso di studiare arte medioevale mi sentivo come se mi avessero tagliato un braccio, non sono entrata in un museo per anni perché non accettavo di essere diventata una 'dilettante'. Poi c'è l'ebbrezza che si prova nel lavoro di ricerca: ogni altra attività sembra facile e non abbastanza capace di impegnare ogni cellula del cervello. In realtà ogni lavoro, se preso sul serio, impegnando tutto sé stesso, può emozionare.

Il turismo, ad esempio, è spesso sottostimato come motore economico e affidato a persone prive di competenze. In realtà è come la medicina, l'ingegneria: richiede studio costante e specializzazione. Se fosse organizzato meglio l'Italia ne avrebbe un grande beneficio. I nostri territori rurali hanno cambiato faccia grazie al turismo. Montalcino, che è un centro di produzione enologica, prima del Covid aveva il 33% degli occupati e il 25% del PIL derivante dal turismo. Per questo occuparsi di produzioni agroalimentari senza tenere d'occhio il turismo è ormai una cosa impossibile.

Ha fondato il Movimento del turismo del vino ed ha inventato il format delle 'Cantine Aperte': possiamo dire che ha dato vita ad un altro modo di pensare e fruire il vino e le vigne, che va oltre l'aspetto enogastronomico, valorizza il territorio e favorisce il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle persone. Come le è venuta l'idea? Qual è il pensiero alla base delle sue iniziative?

Ho inventato la giornata 'Cantine Aperte' per caso. Da una prima indagine sapevamo che il passaparola era il modo più efficace per propagare l'enoturismo. Dovevamo dunque portare i primi turisti in cantina ma non avevo soldi, e quindi chiesi a 100 amici produttori toscani di aprire contemporaneamente le porte ai turisti – domenica 9 maggio 1993 – e agli amici giornalisti di scriverne sui giornali. Era una cosa così strana che i produttori concorrenti si alleassero che la notizia

fece presa e i turisti arrivarono. È stato l'inizio del cambiamento. In quel momento c'erano solo 25 cantine aperte al pubblico in Italia, ora ce ne sono quasi 30.000. È una cosa che mi riempie di orgoglio, sapere che ho contribuito a creare nuove opportunità di lavoro e sviluppo, a cambiare tante aziende e interi territori. Continuo a studiare e insegnare l'enoturismo anche se ormai si tratta di un comparto interdisciplinare che richiede molti specialisti diversi. Io mi occupo soprattutto della wine hospitality nel senso stretto del termine: cioè dell'accoglienza in cantina. Io sono curiosa e ho molta fantasia. Questo mi aiuta a guardarmi intorno, imparare e inventare soluzioni nuove. Un metodo che consiglio a tutti e che, in genere, porta lontano.

Quando ha deciso che era arrivato il momento di dare vita alla Fattoria Del Colle e al Casato Prime Donne? Ci racconta il perché di uno staff interamente al femminile, caso unico in Italia?

Nel 1998 quando mia madre e mio padre hanno deciso di ritirarsi e dividere le proprietà di famiglia fra noi figli. Mio fratello è rimasto alla Fattoria dei Barbi e io ho preso due parti da ristrutturare per creare una nuova azienda. C'erano tanti investimenti da fare, e per aiutarmi a creare una rete commerciale, mia madre mi dette del Brunello ancora in botte. Chiesi un enotecnico da assumere alla scuola di enologia di Siena e mi dissero che erano tutti prenotati, ma quando chiesi una enotecnica donna la risposta fu diversa: «Certo sono le studentesse migliori, ma nessuna buona cantina vuole una donna», e io mi resi conto di una discriminazione così radicata da risultare invisibile persino a me. Decisi che per cambiare le cose bisognava dare l'esempio e creai una cantina di sole donne. Sono donne le enologhe, le cantiniere, le addette al commerciale e all'accoglienza turistica. Ora produciamo 160.000 bottiglie di vini premium, le esportiamo in 41 mercati e abbiamo 9 vini sopra i 90/100 da parte della migliore stampa specializzata. Anche senza i muscoli degli uomini ci siamo riuscite lo stesso.

Tra le tante iniziative che ha creato c'è il Premio Casato prime donne. Di cosa si tratta? Cosa l'ha spinto a ideare questo progetto?

È la continuazione di un premio letterario e giornalistico creato da mia madre nel 1981. Oggi è un'iniziativa che si svolge una volta all'anno a Montalcino e valorizza le donne che danno l'esempio e creano un nuovo modello femminile. Inoltre ci sono tre sezioni dedicate a chi promuove e divulga il Brunello e il suo territorio.





Nel 2016 è stata eletta Presidente Nazionale dell'Associazione Le Donne del Vino. Qual è il valore aggiunto che possono apportare le (poche) professioniste che operano in questo settore? Come intende valorizzarlo?

Non sono tanto poche: le donne dirigono circa il 28% delle imprese produttrici di vino. In agricoltura le aziende a guida femminile coltivano il 21% della SAU (superficie agricola utilizzabile) che genera il 28% del PIL agricolo. Quindi sono anche più brave dei colleghi maschi. Le Donne del Vino sono 900 ed è la maggior associazione mondiale di vino al femminile. Stiamo portando avanti progetti sempre più grandi e importanti per i territori. In questo periodo di Covid i progetti in atto sono tre: il primo è il 'Ricettario del vino', che raccoglierà 900 piatti di cucina locale scelti partendo da vitigni e vini della stessa origine. Ogni ricetta proviene da una Donna del Vino, quindi alla fine sarà un affresco dell'intera nazione e un'opera di salvaguardia della cultura materiale e dell'identità locale dei territori. Il secondo progetto intende elaborare i programmi didattici sul vino e i territori del vino per le scuole alberghiere e gli istituti turistici. Infine, ci stiamo occupando di 'non luoghi del vino' in correlazione con il sostegno al turismo lento e alla difesa delle identità locali.

Che futuro vede per il mondo delle Cantine e dei vigneti?

Vedo con grande preoccupazione il post Covid delle piccole cantine e soprattutto di quelle che vendevano quasi solo in HORECA. Chi non ha la forza di entrare in GDO oppure non si è costruito un export ben strutturato farà molta, molta fatica nel 2021. L'e-commerce ha ancora numeri molto bassi soprattutto per chi non ha una rete di contatti privati, e il turismo del vino potrà essere di aiuto solo dal 2022, quando riprenderanno i flussi internazionali a pieno regime.

Che caratteristiche e competenze dovrebbe avere a suo parere un/una giovane che desidera lavorare in questo settore?

Deve scrivere e parlare un inglese fluente e avere competenze tecniche nel settore che ha scelto: cantina, commerciale, vigneto o turismo. Deve avere poi buone capacità organizzative, memoria, velocità, predisposizione per il lavoro di gruppo e di problem solving.



Donatella Cinelli Colombini

Donatella Cinelli Colombini discende da uno dei casati storici del Brunello di Montalcino. È nata a Siena nel 1953, città dove si è laureata in Storia dell'arte con il massimo dei voti. Per prima ha intuito il potenziale turistico dei luoghi del vino e nel 1993 ha inventato la giornata delle 'Cantine aperte', che in pochi anni ha portato al successo l'enoturismo in Italia. Oggi insegna Turismo del vino nei Master post lauream.

Nel 1998 ha lasciato l'azienda di famiglia per crearne una sua, composta dal Casato Prime Donne a Montalcino, dove produce Brunello, e dalla Fattoria del Colle a Trequanda, con cantina di Chianti e centro agrituristico. Le sue sono le prime cantine in Italia con un organico interamente femminile.

Dal 2001 al 2011 è stata Assessore al Turismo del Comune di Siena; in questo periodo ha ideato l'iniziativa 'trekking urbano', che promuove una nuova forma di turismo sostenibile e salutare.

Nel 2003 Donatella ha vinto l'Oscar come miglior produttore italiano e ha pubblicato il *Manuale del turismo del vino*, Milano: Franco Angeli. Nel 2007 è uscito il suo secondo libro, *Marketing del turismo del vino*, Roma: Agra, seguito nel 2016 da *Marketing delle Cantine aperte*.

Nel 2012 le è stato assegnato il Premio Internazionale Vinitaly e nel 2014 il titolo di Cavaliere della Repubblica Italiana. Dal 2016 è presidente nazionale delle Donne del Vino.



Diversità & Inclusione

Sara Bonesso

Professoressa associata presso il Dipartimento di Management, Università Ca' Foscari Venezia e Vicedirettrice del Ca' Foscari Competency Centre

conversa con

Simonetta Frau

HR Global Learning & Development di Electrolux Professional

Il caso Electrolux Professional

Electrolux Professional è fornitore globale per il mondo della Ristorazione, Coffee&Beverage e Lavanderia Professionale. L'azienda vanta una delle reti più estese al mondo di partner di vendita e assistenza tecnica e un network di collaboratori qualificati, impegnati quotidianamente su più fronti: consulenza, progettazione, installazione e manutenzione. Electrolux Professional ha sempre creduto nel valore che si può conseguire promuovendo la diversità e, in particolare, negli ultimi anni ha dimostrato una forte sensibilità verso il tema della gender equality. Tra le iniziative promosse a livello globale vi è *WE at Electrolux Professional*, un network costituito dal 2017 che oggi comprende oltre 1.000 membri in otto diverse sedi collocate in tutto il mondo. Electrolux Italia ha stabilito una rete locale a Vallenoncello supportata dal Senior Management Team, incluso il Presidente e CEO Alberto Zanata. Particolarmente buona nel sito di Vallenoncello la presenza femminile, che su un totale di circa 1.000 dipendenti vede una percentuale pari al 40% (nell'intero gruppo è del 31% su una popolazione di 3.600 dipendenti).

Facendo riferimento alla componente manageriale, attraverso le iniziative nate intorno a WE, il management dell'azienda si è dato l'obiettivo di passare dal 26% attuale al 30% di donne impegnate in ruoli di leadership tra il 2020/2021 per l'intero gruppo. Nell'ambito del progetto vengono organizzate e promosse numerose attività: da eventi di networking che incoraggiano la discussione e la sensibilizzazione sui temi dell'inclusività a sessioni informative di specialisti sulla prevenzione del cancro fino alla partecipazione attiva della 'Corri in Rosa', evento sportivo di raccolta fondi per la prevenzione del cancro al seno. Grazie a WE è stata organizzata nell'ambito STEM un'iniziativa che ha riscosso un grande successo, *Girls Love Robot*, dove un gruppo di 15 bambine, figlie di dipendenti, ha lavorato nei laboratori tecnici di ingegneria e di elettronica creando dei progetti in 3D anche legati al Food. Una delle iniziative principali legate alla formazione è stato il percorso *Step-Change*: un ciclo 7 di seminari volti a riconoscere, comprendere e allenare le competenze trasversali, nonché, obiettivo principale, rafforzare un terreno inclusivo e di dialogo tra i dipendenti, incoraggiando

di conseguenza le donne impiegate in azienda ad assumere posizioni di leadership più sfidanti.

Abbiamo approfondito l'esperienza *Step-Change* con Simonetta Frau, HR Global Learning & Development di Electrolux Professional.

Com'è stato portare l'esperienza di WE at Electrolux Professional nella sede di Pordenone-Vallenoncello?

Electrolux è una realtà internazionale e valori come la diversità e l'inclusione sono pilastri fondamentali che ispirano sia l'organizzazione e il lavoro interno all'azienda sia il modo cui l'impresa interpreta la propria funzione sociale. La nostra è una rete globale; in ciascun Paese le attività vengono poi divulgate e promosse al fine di avere un allineamento aziendale comune. A Vallenoncello si è iniziato a lavorare sul progetto WE nel 2018. All'inizio abbiamo costituito gruppi di lavoro su base volontaria, dove ciascuno ha potuto proporre iniziative e contributi per iniziare a confrontarsi sulle tematiche della diversity. Momento chiave è stato l'avvio del progetto *Step-Change*

nel febbraio 2019: un ciclo di sette incontri/seminari (conclusi a novembre) dedicati sia alla diversità di genere che all'inclusione partendo da tematiche estremamente attuali, sia in ambito aziendale che sociale. Abbiamo voluto infatti offrire spunti per valorizzare competenze trasversali oramai decisamente rilevanti per affrontare le sfide che quotidianamente incontriamo nel mondo professionale.

Ci racconti in cosa consiste il progetto.

Abbiamo costruito un vero e proprio percorso con il coinvolgimento di formatori e partner esterni. L'obiettivo era promuovere un cambiamento culturale interno per migliorare le performance professionali e le relazioni all'interno dell'azienda, valorizzando la diversità di genere a 360 gradi, creando una base per un dialogo differente, costruttivo in un terreno comune di ampia condivisione.

Il primo appuntamento è servito a prendere consapevolezza dei pregiudizi consci ed inconsci che purtroppo sono ancora molto frequenti quando si affrontano tematiche di genere o inclusione.

Nel secondo appuntamento, grazie all'intervento del Ca' Foscari Competency Centre, abbiamo parlato di competenze emotive e sociali come fattori chiave per lo sviluppo professionale. Nel terzo appuntamento abbiamo focalizzato quali di queste saranno necessarie per affrontare il mondo che ci attende nel giro dei prossimi cinque-dieci anni: una tematica che si è poi rivelata strategica considerando il periodo di emergenza che stiamo vivendo.

Nel quarto incontro si è parlato di Skills Revolution, ovvero quali sono le

competenze che in un mondo digitale in evoluzione sarà necessario avere per rimanere aggiornati e competitivi nei propri o nuovi ruoli aziendali.

Abbiamo scelto poi, nel quinto e sesto incontro, di identificare una competenza da approfondire: la leadership al femminile. Sempre grazie al Ca' Foscari Competency Centre abbiamo analizzato i diversi stili e applicazioni. In chiusura abbiamo voluto lavorare sul tema dell'autopromozione, riassumendo quanto visto nei seminari precedenti e concretizzando il tutto in azioni da mettere a punto (passando dalle parole ai fatti) ospitando una testimonianza di una professionista, manager e madre di tre figli che ha spiegato come conciliare il ruolo lavorativo di un certo livello con quello di madre e moglie. Parallelamente ai seminari abbiamo organizzato degli appuntamenti di incontro con *role models* femminili che potessero ispirare le dipendenti nel proprio percorso di crescita.

Com'è stata la partecipazione da parte dei colleghi?

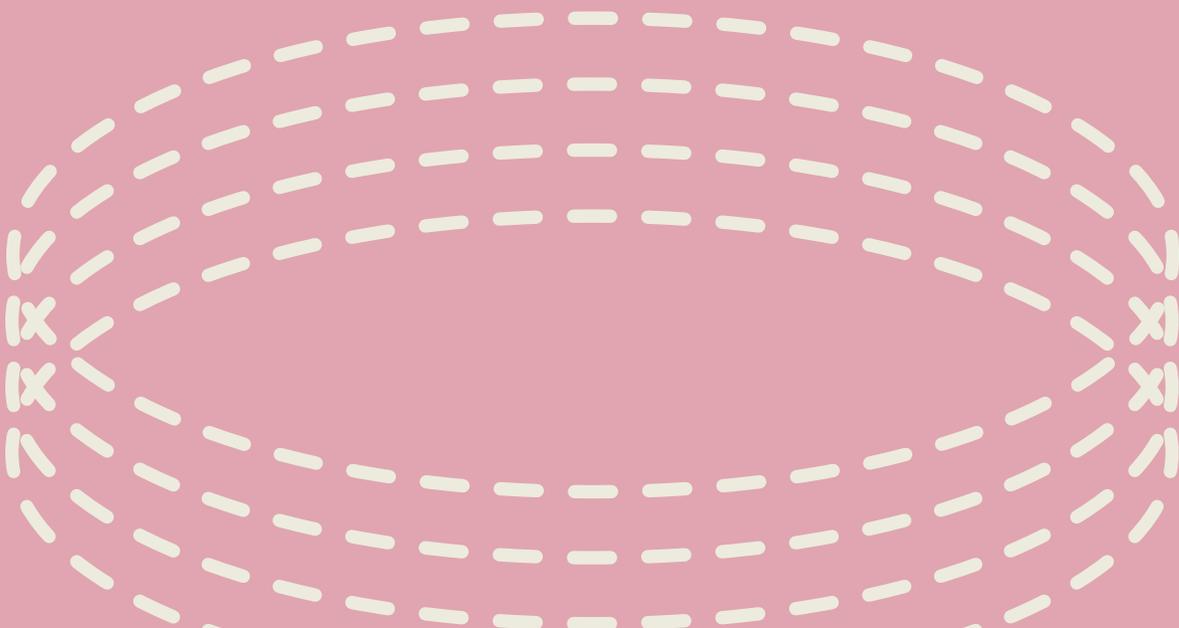
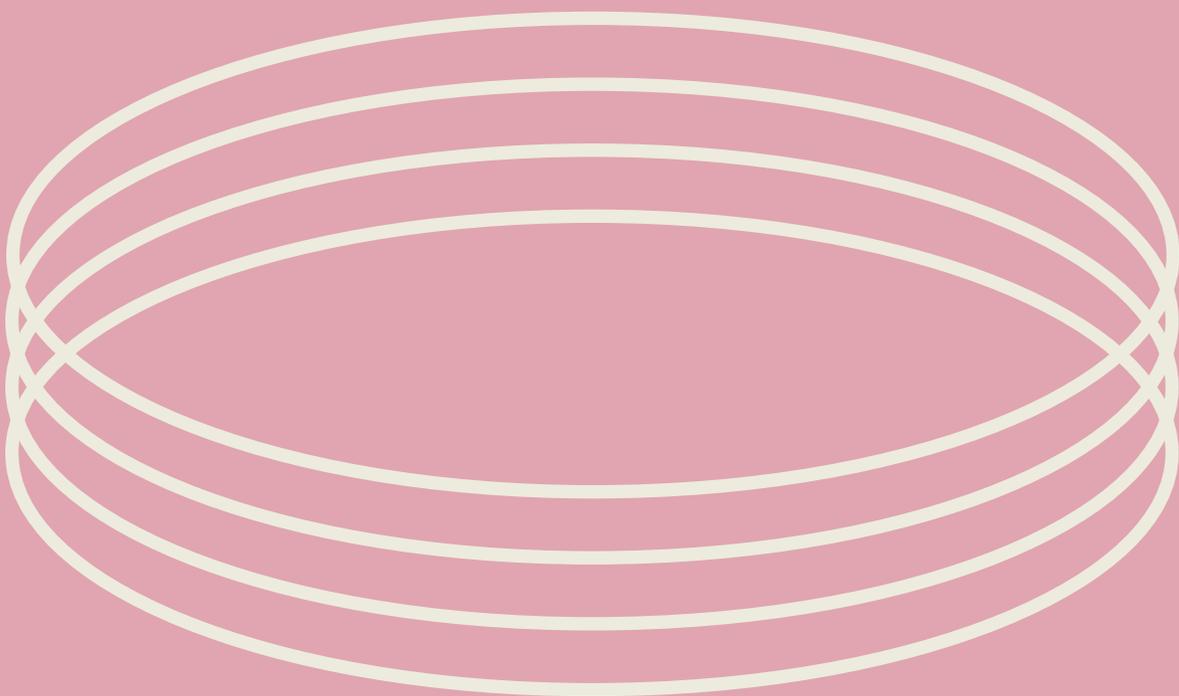
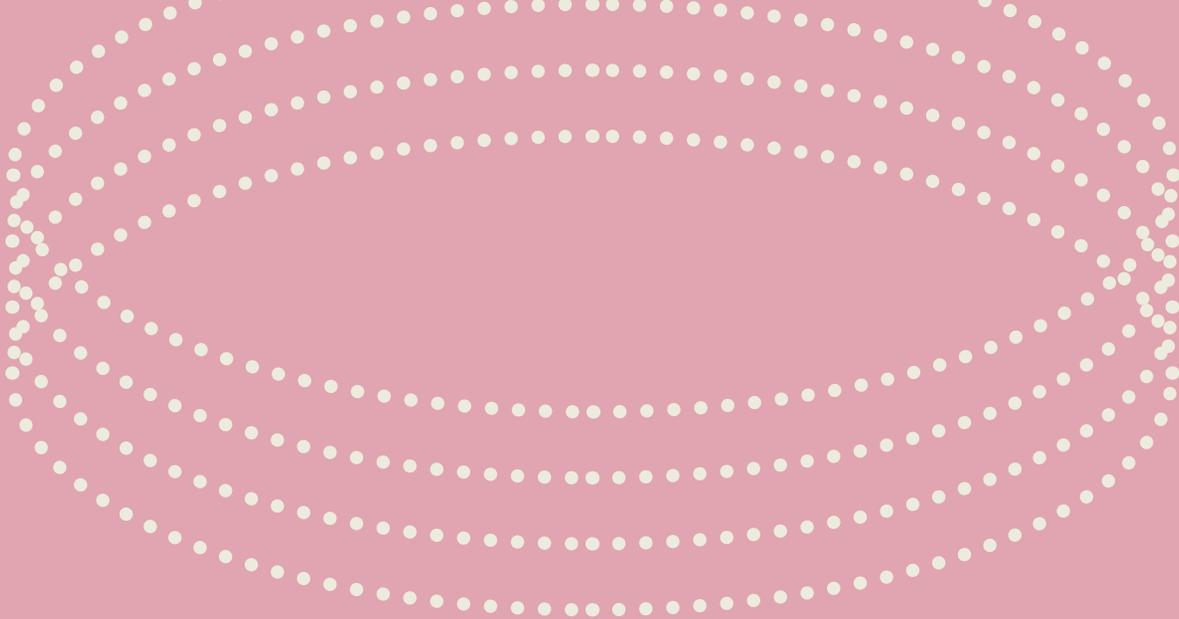
Se vogliamo dare subito un dato posso dire che la partecipazione ha visto oltre 200 persone ed è stata una partecipazione molto attiva da parte di colleghe e colleghi di vari dipartimenti aziendali a vari livelli, considerando soprattutto che i seminari si sono svolti durante l'orario di lavoro. Particolarmente apprezzata la scelta dei docenti intervenuti in sede, provenienti da Atenei prestigiosi e scuole di business manageriali.

È stato un inizio in cui abbiamo visto consolidarsi una routine, un comportamento aziendale che ci ha premiato: anche i più scettici alla fine hanno

apprezzato l'iniziativa. Il 91% dei partecipanti ha dichiarato che le iniziative sono state utili ad accrescere la consapevolezza intorno a questi temi.

Come intendete portare avanti questa iniziativa?

Nell'ambito di WE vi è l'intenzione di riproporre *Girls Love Robot*. All'interno del portale aziendale abbiamo un canale social, in cui verrà aperta una finestra dedicata per condividere messaggi, commenti e continuare a parlare del tema e delle varie iniziative promosse. Abbiamo già in cantiere *We Go For Reading*, un'altra iniziativa bloccata dalla pandemia, ma che vogliamo lanciare non appena si potrà rientrare per buona parte del tempo a lavorare in presenza. L'idea è di creare nella mensa aziendale una libreria, dove si possono donare propri libri mettendoli a disposizione di tutti gli altri colleghi. Un modo per condividere conoscenze ed esperienze di lettura. Non appena sarà finito questo periodo di emergenza ricominceremo a proporre attività quali i *Role Models*, con l'aggiunta di interviste in cui dei colleghi (non solo donne) divideranno la loro testimonianza in merito ai loro ruoli lavorativi attuali o alle loro esperienze lavorative di adattamento in un paese straniero. È nostra intenzione riprendere anche l'organizzazione di seminari/webinar focalizzati su tematiche attuali, come la gestione del tempo nell'era dello smart working (e nuova valutazione del work-life balance), nonché la gestione delle emozioni dopo questo momento, sempre nell'ottica il più inclusiva possibile, e non solo basata sulla mera diversità di genere.



a cura di
Vincenza Belfiore
Consulente finanziaria
e ideatrice di Miss Market

Antifragilità: il Mindset che ci porta a costruire un Portafoglio performante

Nel nostro articolo precedente abbiamo visto insieme cos'è il denaro e quali emozioni trascina con sé. Ci siamo salutati con la promessa di cominciare ad occuparci dei nostri soldi passando all'azione. Durante la nostra vita finanziaria il mercato ci porrà sempre grandi sfide, potremo vivere momenti di gratificazione o attimi di paura, le nostre azioni potrebbero allontanarci dai nostri obiettivi, e decidere come entrare in azione farà la differenza.

Esiste un modo per sapere come 'agire'? In questo articolo voglio rispondere a questa domanda attraverso la parola 'antifragilità'.

Se cerchiamo il contrario della parola fragile non riusciamo a trovarlo in nessun dizionario del pianeta Terra. Il contrario di fragile non è resistente, non è neanche duro, non è neanche robusto e neanche forte, e neppure resiliente. Ognuna di queste parole ha il suo punto di fragilità. Ecco che Nassim Taleb, il filosofo e matematico, crea il contrario di fragile, ce lo racconta nel suo libro *Antifragile*, e ci accompagna dentro questa parola attraverso una nuova prospettiva che mira ad ispirare le nostre azioni.

Se il simbolo della resilienza è l'araba fenice, che dopo una difficoltà ritornava bella come prima, il simbolo dell'antifragilità è Idra, le cui molte teste rinascevano moltiplicate appena venivano mozzate: con l'antifragilità il limite diventa opportunità.

Come possiamo portare il concetto di 'antifragilità' nella nostra vita finanziaria?

Possiamo costruire dei portafogli antifragili oppure dobbiamo partire dal costruire un mindset finanziario antifragile?

Abbiamo visto che essere antifragile significa trarre vantaggio dagli

ostacoli, dalle difficoltà, dall'incertezza. Essere antifragile significa davvero avere il potenziale per trasformare i limiti in opportunità. Non c'è dubbio: avere un metodo di investimento e un Portafoglio con queste caratteristiche ci darebbe enorme vantaggio e sicurezza nella gestione del denaro. Per avere un Portafoglio antifragile, però, il primo step da cui dobbiamo partire siamo noi stessi, dobbiamo costruire un mindset antifragile. Insieme al Prof. Giuseppe Vercelli, docente di Psicologia e delle Scienze Umane presso l'Università di Torino, abbiamo individuato quattro stratagemmi per costruire il nostro mindset antifragile:

1. Capacità di adattamento proattivo

La capacità di adattarci ci permette di attivare subito una soluzione funzionale al raggiungimento di una nuova strategia. Questa capacità ci consente di adattarci al cambiamento, in modo da essere pronti a modificare la nostra rotta di fronte a eventi improvvisi e soprattutto non preventivati.

2. Capacità di evoluzione agonistica

L'evoluzione agonistica ci dà la spinta per raccogliere le sfide incontrate lungo la strada verso l'obiettivo, pur senza avere certezze. In termini di approccio all'investimento, ci consente di non perdere di vista il nostro obiettivo.

3. Agilità Emotiva – Intelligenza Emotiva

Nel momento in cui siamo coinvolti in una situazione di grande peso emotivo-finanziario, l'agilità o intelligenza emotiva ci

offre la possibilità di scegliere tra due posizioni: la posizione 'in', ovvero la capacità di vivere dentro il momento, e la posizione 'meta', ovvero il saperci staccare dall'evento, come se vedessimo la questione 'dall'alto'. Educazione Finanziaria è la parola d'ordine per questo stratagemma.

4. Distruzione Consapevole

A volte ciò di cui più si ha bisogno è eliminare ciò che non ci serve più.

Nella gestione dei nostri denari è importante farlo in modo consapevole, conoscendo anche gli stereotipi che ci accompagnano.

Parola d'ordine: metodo

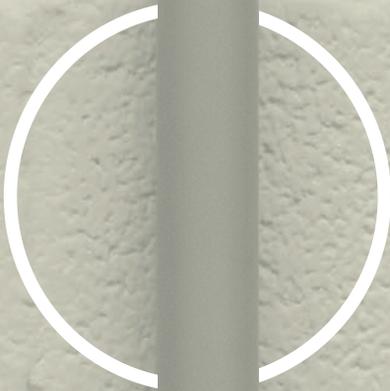
Nassim Nicholas Taleb diceva: «Quel che si ottiene con scarso aiuto della fortuna è più resistente al caso». Per creare il nostro mindset antifragile, essenziale per costruire un portafoglio antifragile e performante, dobbiamo tenere a mente due punti imprescindibili.

Io considero i miei soldi importanti e me ne voglio prendere cura. Io decido di sfruttare l'incertezza: la variabilità e la volatilità sono nostre alleate.

La performance del Portafoglio di investimento dipende in gran parte dal mindset, per prepararci ad accogliere le sfide del mercato finanziario e trasformarle in opportunità per i nostri investimenti.

Adesso siamo pronti a conoscere e costruire i nostri portafogli Fragili, Resilienti, Vulnerabili e Antifragili.

Sul tema dell'Antifragilità Miss Market ha realizzato anche un podcast.
missmarket.it/i-5-sensi/udito



a cura di

Sara De Vido

Professoressa associata di Diritto Internazionale,
Università Ca' Foscari Venezia

e Vania Brino

Professoressa associata di Diritto del Lavoro,
Università Ca' Foscari Venezia

La conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro: quali criticità e quali sfide nel nostro futuro?

È notizia di qualche giorno fa che il dott. Ritter, co-presidente di un noto colosso di moda del settore dello shopping online, abbia deciso di ritirarsi per occuparsi dei figli e per dare la possibilità alla moglie di dedicarsi alla carriera. Così, lo scorso 7 dicembre Unilever ha avviato una sperimentazione sulla riduzione dell'orario di lavoro per i dipendenti delle filiali in Nuova Zelanda (8 ore di lavoro dal lunedì al giovedì), senza alcuna penalizzazione dello stipendio e con l'intenzione di estenderla in futuro a tutti i 155.000 dipendenti del gruppo. Il filo rosso che fa da sfondo ai due casi citati può essere rintracciato nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quale leva attraverso cui migliorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e con esso il benessere dell'organizzazione in cui operano. La conciliazione, quindi, come tematica centrale per la società contemporanea: una sfida per le politiche sociali e del lavoro che impone risposte condivise e strutturate necessariamente su più livelli. La responsabilità va declinata al plurale: i governi nazionali, le istituzioni internazionali, le rappresentanze collettive e ancora le imprese sono tutti chiamati ad intervenire per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi e paritari.

La legislazione lavoristica, anche con riferimento al periodo emergenziale (v. in particolare la L. 126/2020 che ha convertito in legge, con modificazioni, il DL 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia), fornisce un quadro di particolare rilevanza sia con riferimento ai congedi per motivi di genitorialità, sia relativamente al c.d. smart working, sia ancora per quanto concerne le misure di sostegno economico erogate a beneficio delle famiglie in tempo di pandemia.

A livello dell'Unione europea (UE), nel rapporto sulla parità tra uomini e donne del 2019, la Commissione rilevava che «stereotipi di genere relativi alla divisione dei compiti di cura influenzano le scelte lavorative delle persone, generalmente a scapito delle donne e delle loro carriere». La Commissione europea sottolineava inoltre nel rapporto come «poche aziende offrano un lavoro part-time, che generalmente è associato a salari più bassi e a prospettive di promozione molto inferiori. Il rapporto per Paese del semestre europeo del 2018 ha riconosciuto che il *gender gap* nel lavoro part-time costituisce una sfida significativa per un certo numero di Paesi, ad esempio Belgio, Germania, Francia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria e Regno Unito». Dopo lunghi negoziati, il 20 giugno 2019 è stata adottata la Direttiva UE n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. La Direttiva, entrata in vigore il 1° agosto 2019, prevede, tra l'altro, l'introduzione del congedo di paternità di almeno dieci giorni lavorativi al momento della nascita di un/a figlio/a, retribuito come minimo allo stesso livello di un congedo per malattia; la previsione di almeno due mesi di congedo parentale non trasferibili tra i genitori e retribuiti secondo quanto deciso a livello nazionale; l'introduzione del congedo di cura per coloro che forniscono supporto a familiari in necessità; il diritto dei lavoratori con figli fino a una determinata età, che non deve essere inferiore a otto anni, e dei prestatori di assistenza di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La direttiva deve essere attuata a livello nazionale entro il 2 agosto 2022.





Lei & Mondo

Stefano Beggiora
Professore associato di Storia dell'India
e Letteratura Hindi, Università Ca' Foscari Venezia

conversa con
Saba Anglana
Cantautrice, autrice, attrice

fotografie di
Francesca Occhi

Saba

Musicista eclettica, energica interprete di cinema, televisione, ma in primo luogo di teatro, Saba Anglana è in visita a Venezia per il lancio del nostro magazine. L'ultimo DPCM ha però imposto in misura precauzionale la chiusura dei teatri, ma il carattere di Saba è trainante, vulcanico: decide dunque di concedere ugualmente uno spettacolo per il solo occhio delle telecamere di Ca' Foscari. Alla fine della sua performance, l'aria vibra sulle note veloci delle tastiere di Fabio Barovero, che sembrano ancora accarezzare i loggioni dell'Auditorium Santa Margherita. Ci avviciniamo a lei per un'intervista.

Saba, è stato uno spettacolo meraviglioso, emozionante, viscerale, in cui personalmente ho colto una serie di suggestioni, un fluire di linguaggi, musicali e parlati. Questo tipo di commistione rappresenta forse il tuo eclettismo nell'arte: del resto tu hai radici lontane, se non erro etiopi, anche se sei nata a Mogadiscio in Somalia, dove hai vissuto alcuni anni prima di venire in Italia. Immagino che questo abbia influenzato la tua produzione...
È esattamente così. Sono nata in luogo lontano da quello in cui vivo, quindi nella mia vita c'è sempre un altrove presente. O in altre parole il ricordo di un altrove, la cui assenza nutre

la mia creatività. È percepibile quindi nella mia musica una continua tensione verso una culla lontana: l'Africa. Io in effetti nasco in una famiglia mescolata, come lo sono tutte le famiglie, del resto. Solo che i due estremi in questo caso erano molto distanti geograficamente e culturalmente: l'Italia del padre e l'Etiopia dei nonni materni; questa fu un'unione che sommava diversità scomode a quel tempo, che hanno determinato l'allontanamento politico della mia famiglia da un territorio, che d'altro canto è diventato una culla di rivoluzione. Erano i tempi del regime di Siad Barre e posso dire che drammaticamente la mia storia personale s'è intrecciata con la 'grande' storia che studiamo sui libri. Sicuramente questa commistione ha influenzato i miei testi. C'è infatti una ricerca linguistica, non filologica, ma emozionale. Questo tipo di sensibilità è una facoltà tutta femminile che a un certo punto della mia vita ho cercato di liberare: con spregiudicatezza mi sono sentita capace di mescolare i generi, senza troppo rispetto per le discipline. Da ciò nasce questo fluire ibrido, composito, di suoni e parole di una musica che è libertà.

È difficile descrivere in poche parole un'intera vita artistica dedicata alla sperimentazione: ma dovendo riassumere potresti dire



che nel tuo lavoro sembra prevalere il rhythm & blues che si fa largo fra atmosfere jazz, lasciando spazio molto spesso a elementi pop. Eppure a tutto ciò si mescolano elementi della musica araba, sonorità del folklore africano, prodotti con strumenti musicali tradizionali etnici. È un viaggio antropologico attraverso la musica, o meglio, è un'autentica ricerca etno-musicologica?

Ogni disco è figlio di un viaggio fisico: le espressioni artistiche del resto passano anche attraverso una fisicità che lascia sedimentare l'esperienza, il contatto con gli altri, le lingue, i suoni, i colori, gli odori. Lo diciamo oggi in un momento in cui spostarsi sembra così difficile; forse un giorno la tecnologia ci permetterà di vivere queste sensazioni anche non in presenza, ma non è ancora il momento. Quindi il viaggio è essenziale per l'artista: ogni tanto mi mancano alcune di quelle esperienze che stanno alla base dei dischi prodotti. Ricordo che ho avuto occasione di incontrare musicisti straordinari che avevano basato tutta la loro esperienza e ricerca su strumenti tradizionali; ma quando venimmo in contatto, quei generi erano già in declino. Ci troviamo di fronte a un mondo in dismissione: la *tarab music* ne è un classico esempio. Si tratta di un genere che

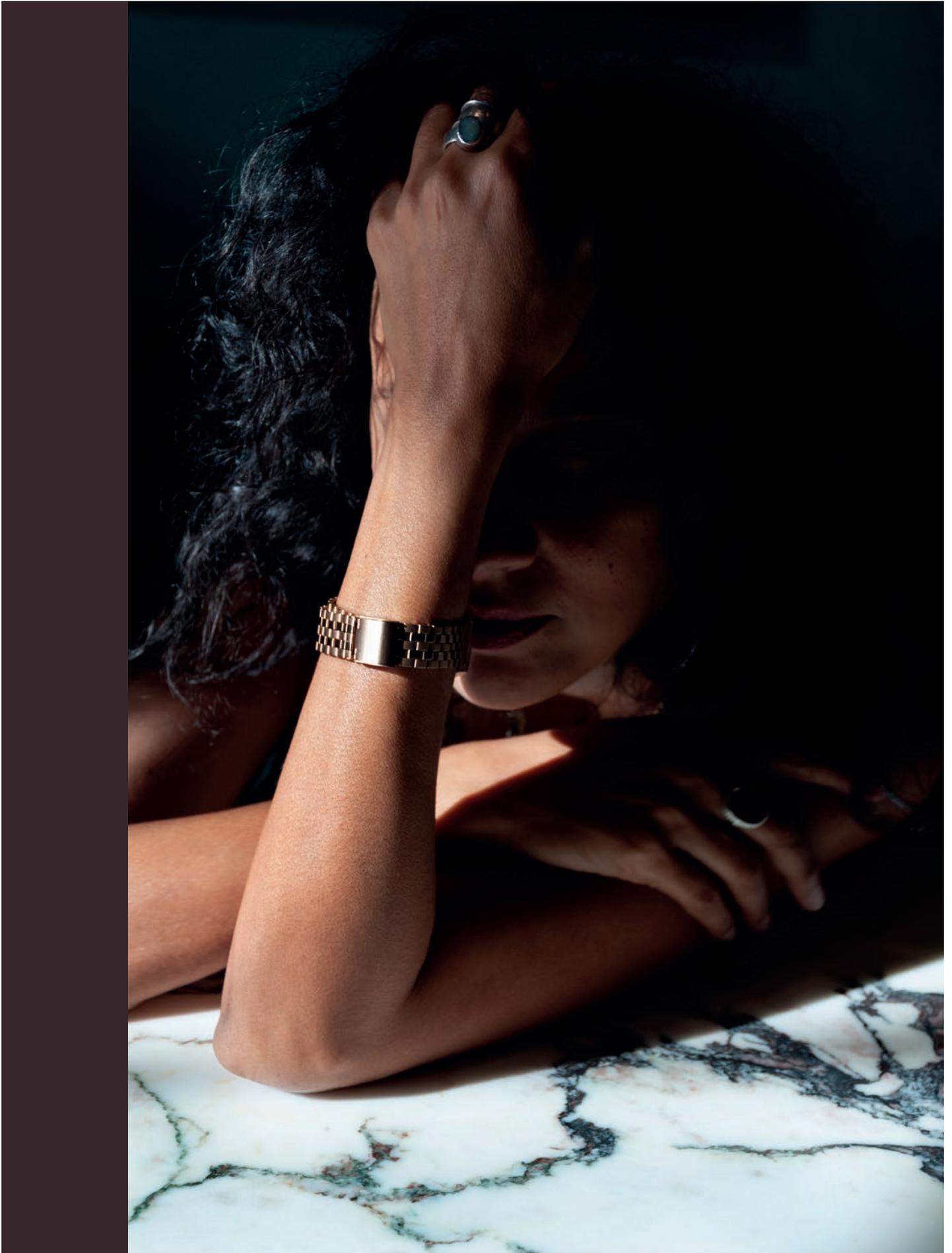
coniuga sonorità della costa orientale africana con influenze provenienti dall'Arabia Saudita e dall'India. Abbiamo registrato a Stone Town, a Zanzibar, quando però il conservatorio di musica tradizionale stava chiudendo i battenti. In quel lavoro abbiamo, in un certo senso, carpito l'ultimo lembo di una scuola musicale. Questa energia, questo ottimismo che metto nel mio lavoro – definito da alcuni quasi alla stregua di un travaso di generi – è un tentativo di mescolare l'insieme di questi elementi prima che tutto sparisca.

Oltre a riscoprire e conservare generi e strumenti tradizionali che altrimenti andrebbero perduti, la musica e il teatro sembrano essenziali oggi per ripensare a percorsi identitari...

Assolutamente sì, soprattutto in Africa (ma non solo) non esistono barriere fra discipline: musica, canto, danza si fondono in una fisicità espressiva, in cui l'intero corpo risuona come uno strumento. Ricordo che nella nostra ricerca musicale – quasi antropologica – abbiamo registrato i cori dei Masai nella savana, allestendo uno studio di fortuna, appendendo i microfoni agli alberi, alle capanne... Beh, anche tra un *take* e l'altro, i danzatori non riuscivano proprio a stare fermi. Non smettevano mai di danzare, in una performance in cui ho avuto l'impressione che corpo e psiche fossero veramente uno strumento per la canalizzazione d'energie liberatorie, curative, per l'intera comunità. Non ho potuto fare a meno di chiedermi se queste avrebbero potuto avere un effetto anche nella nostra società occidentale.

Mi fai pensare al fatto che in India tutte le arti, anche figurative, non si considerano separate fra loro, anche perché si basano su canoni dell'estetica comuni. Ma le forme più alte rimangono sempre il teatro e la musica, che nella tradizione indiana hanno un fine spirituale, trascendentale. Che ne pensi, anche in merito alle tue esperienze africane?

La cultura di questi popoli nella performance teatrale implica in un certo senso lo spogliarsi della propria identità, che è il presupposto per costruire nuovi rapporti. I passi della danza tracciano un territorio in cui, se da un lato c'è una perdita reciproca del proprio io, vi è anche una scoperta dell'altro. Lavoravo ad esempio nei villaggi in Kenya, dove ho collaborato con delle ONLUS a dei progetti idrici, e mi ricordo che la gente mi veniva incontro danzando: l'incontro era dunque quel territorio teatrale in cui le movenze disegnavano un ponte fra mondi, una fune comunicativa lanciata verso di me che dovevo interpretare. In questo senso



la performance è un rito, in cui la spiritualità è rappresentata dalla verticalità del nostro sentire, ed è estremamente presente proprio attraverso musica e teatralità.

A proposito dell'acqua so che hai lavorato anche nella cooperazione: il tuo secondo album è legato a un progetto particolare in questo senso?

Erano i tempi in cui in Africa si lavorava sul ruolo strategico delle risorse idriche, elemento base per il sostentamento di tutti nel pianeta. 'Acqua' (in somalo *biyo*) è la prima parola che i bimbi imparano dopo 'mamma'. L'acqua è fondamentale per molte popolazioni africane non solo per bere, ma anche per l'intera economia della comunità. Ricordo villaggi in cui uno specchio d'acqua era fondamentale perché ci si allevavano pesci a sufficienza per

dare da mangiare a tutti. Per assonanza con il greco antico βίος, vita, è nato il progetto Biyo, un album musicale che parla dell'acqua come fonte di vita, ma anche come storia e mezzo di unione fra i popoli.

In conclusione, vorrei chiederti qualcosa sull'ultimo importante progetto che stai promuovendo assieme a Marco Paolini (*Nel tempo degli dèi*). Puoi anticipare qualcosa ai lettori di Lei? E com'è calcare il palco col grande attore e regista?

Io ho avuto la grandissima fortuna di incontrare un maestro, che è poi diventato anche un amico: Marco Paolini. Marco è una di quelle persone che ha una capacità quasi sciamanica di interpretare, d'evocare personaggi e realtà distanti da noi e che sembrano poi quasi materializzarsi, letteralmente da un momento all'altro, sul palco. In questo periodo, compatibilmente con le attuali circostanze, stiamo portando in giro lo spettacolo dell'*Odissea*: lui interpreta Ulisse e a me è stata data la responsabilità addirittura di interpretare tutte le donne della celebre epica greca. Io sono quindi Elena, Nausicaa, Calipso, Penelope; ma calarmi all'interno di ciascun personaggio è per me come compiere un viaggio attraverso le varie epoche della mia vita. Per ciascuna di queste donne cambia l'atteggiamento, quindi modifico il modo di recitare, la mia stessa voce, ma questa non è capacità attoriale, piuttosto la definirei una canalizzazione. Sul palco l'attore non interpreta, ma è un dato personaggio: così in quelle donne io vedo me stessa.

A proposito di Penelope, il personaggio forse più importante, ella è un concentrato di emozioni e sofferenza. Madre, regina (d'un regno tutto sommato piccolo), depositaria del focolare domestico, incarna una forza catalizzatrice, centripeta. Se Ulisse viaggiava fisicamente per il mondo, Penelope pur restando ferma, viaggiava con la psiche verso il suo uomo (quella della tela può essere intesa come una metafora di questo suo percorso sottile). In tal senso, per entrambi, la fine di questa traversata può essere vissuta come un approccio reciproco. In fin dei conti è proprio questo che le donne fanno: pur mantenendo il proprio ruolo e la propria responsabilità, viaggiano tanto con la psiche e con il cuore. Al termine di questo itinerario, della grande fatica, l'uomo e la donna si ricongiungono e, come yin e yang, fanno del loro abbraccio il centro del mondo. Per questo motivo, alla fine dello spettacolo, io e Marco danziamo assieme sul palco e ogni volta, abbracciandoci, piangiamo: sono lacrime vere! La cosa bella del teatro, infatti, è essere più che fare.





Saba Anglana

Dopo la laurea in Storia dell'Arte e l'esperienza con le case editrici, si dedica alla musica e alla recitazione, lavorando in produzioni teatrali e televisive e sviluppando progetti discografici in ambito internazionale. Nel 2008 esce in tutto il mondo per l'etichetta inglese World Music Network il suo disco di debutto *Jidka, The Line*. Negli anni successivi, tra tour e spettacoli dal vivo, Saba pubblica altri lavori musicali: in *Biyo – Water is Love* (2010) l'artista racconta l'acqua e le problematiche mondiali legate al suo sfruttamento. Nel 2012, a seguito di un lungo viaggio come ambasciatrice dell'organizzazione umanitaria AMREF, pubblica *Life Changanyisha*. Intanto continua la sua attività teatrale: nel 2014 l'artista porta in scena come protagonista il monologo, di cui è anche autrice, *Mogadishow*, in cartellone per il Teatro Stabile di Torino. Saba nel frattempo lavora anche come autrice e conduttrice radiofonica per programmi di Radio2, Radio3 e la Radio Svizzera.

Del 2016 è lo spettacolo di teatro musicale *Abebech – Fiore che sboccia – Storia di identità, preghiera e guarigione*. Il suo ultimo lavoro discografico si intitola *Ye Katama Hod* (trad. "La pancia della città"), presentato ad Addis Abeba dietro invito della Cooperazione Italiana in Etiopia. Dal 2018 collabora in teatro con Marco Paolini.

Saba è autrice del libro di prosa e poesia *Lettere al mio Fantasma, piccola epopea dell'Assenza* (2018), edito da Armonia Mundi.

Sulle pagine www.unive.it/lei è disponibile la versione video integrale dell'intervista e dello spettacolo che si è svolto a porte chiuse in Auditorium Santa Margherita a Venezia.



Lei & Scienza

Michela Signoretto
Professoressa ordinaria di Chimica Industriale,
Università Ca' Foscari Venezia

e **Federica Menegazzo**
Ricercatrice in Chimica Industriale,
Università Ca' Foscari Venezia

conversano con
la dott.ssa Arianna Traviglia
Coordinatrice del Centre for Cultural Heritage Technology (CCHT)
dell'Istituto Italiano di Tecnologia (IIT)

fotografie di
Francesca Occhi

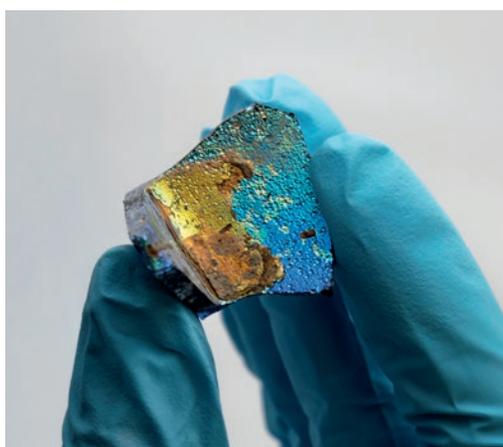
Arianna

Abbiamo letto che sin da piccola sognava di fare l'archeologa. Adesso dirige un centro dell'Istituto Italiano di Tecnologia. Ma che cosa ci fa un'archeologa in un centro di ricerca scientifico? Quale è stato il percorso che l'ha portata fin qui?

Ho avuto un percorso di studi un po' particolare, nel senso che sin dalla laurea (umanistica) mi sono interessata alle applicazioni informatiche all'archeologia, che erano proprio sul nascere in Italia. Mentre frequentavo la Scuola di Specializzazione post-laurea in Archeologia ho incontrato nel mio percorso didattico un professore sloveno di Sistemi Informativi Geografici, che era l'unico che facesse corsi di questo tipo in Italia a quel tempo. Ho avuto la possibilità di seguire il suo corso e, successivamente, di vincere una borsa di studio di sei mesi per approfondire queste tematiche presso il suo Centro in Slovenia; ho fatto poi la tesi di Specializzazione sull'uso dei Sistemi Informativi Geografici applicati allo studio del territorio antico. Una volta conclusa la Scuola di Specializzazione, sono stata ammessa al Dottorato di Ricerca in Geomatica presso la Facoltà di Ingegneria Civile a Trieste e ho lavorato insieme a fisici, geografi ed ingegneri. Ho cominciato così un percorso 'tecnologico' specializzandomi in sistemi informativi e immagini satellitari (dati multi e iper-spetttrali) a

supporto della ricerca archeologica. Da lì ho iniziato una carriera all'interfaccia tra le tecnologie e il mondo dei beni culturali. Ho poi ottenuto il mio primo impiego da ricercatrice in Australia e sono restata otto anni in quel Paese, lavorando in contesti di ricerca specializzati nelle tecnologie per i beni culturali. L'archeologia è di per sé una materia estremamente multidisciplinare, perché dobbiamo interfacciarci costantemente con esperti di altre discipline, ad esempio con chi si occupa di analisi fisico-chimiche della cultura materiale per cercare di capirne la composizione, oppure chi lavora nell'ambito della digitalizzazione tridimensionale e dell'intelligenza artificiale. Grazie a questo sono riuscita a crearmi una buona base tecnica in svariate discipline di supporto alla mia.

Nel 2015 sono rientrata in Europa grazie al programma della CE 'Marie Curie', con un finanziamento specifico per il rientro di ricercatori europei che lavorano fuori dall'Europa. Sono tornata così all'Università Ca' Foscari con un progetto di ricerca sull'uso dell'intelligenza artificiale nell'ambito delle immagini satellitari multispettrali, che comprendeva anche la ricognizione archeologica dei territori che indagavo tramite immagini telerilevate e la raccolta dei materiali archeologici dai siti così scoperti. Questo ha dato l'avvio ad una serie di analisi



sulla composizione dei materiali antichi e al loro stato di degrado insieme a colleghi cafoscarini. In quello stesso periodo IIT ha deciso di aprire un Centro a Venezia per la ricerca sulle tecnologie per i beni culturali e ha lanciato il bando per il ruolo di direzione. Dopo qualche indugio, ho deciso di fare domanda, ritenendo che il profilo cercato per la posizione rispecchiasse per molti aspetti il mio... ed eccomi qui ora, ricercatrice per IIT e con un ruolo di Coordinatrice di un suo centro.

Quale è stata la procedura di selezione? All'interno dell'IIT quale è la percentuale di donne che occupa posizioni/incarichi dirigenziali?

IIT segue come metodo di selezione la procedura del Max Planck tedesco. Hanno pubblicato dunque un bando internazionale sulla rivista *Science*, a cui hanno risposto oltre un centinaio persone. C'è quindi stato lo screening dei *curricula*, seguito da una serie di colloqui, prima con vari *Principal Investigators* (PI) interni di IIT e poi con il comitato tecnico-scientifico internazionale di IIT. La procedura è quindi molto seria e non facile. La cosa interessante dal mio punto di vista, e che ho saputo dopo

essere stata scelta, è che le tre finaliste erano tutte e tre donne. In generale IIT ha una percentuale elevata di ricercatrici donne, il 42% del totale, e quella del gender balance è una politica seguita intensamente.

Secondo lei il fatto che ci sia quasi la parità di numeri dopo selezioni estremamente dure è dovuto solo ad una politica di quote rosa o dimostra che in realtà ci sono davvero tante donne che meritano di avere una posizione?

Da noi non ci sono vere e proprie 'quote rosa', piuttosto IIT nella ricerca di nuovo personale sottolinea che per suo statuto è un «*Equal Opportunity Employer* (Datore di lavoro per le pari opportunità) che ricerca attivamente la diversità della propria forza lavoro». C'è quindi un'attenzione al talento *in primis* e a spronare le donne talentuose a farsi avanti.

Parlando in generale, in passato ero contraria alle quote rosa, ma devo dire che sto rivedendo questo punto di vista. Se nel mondo del lavoro noi donne partissimo dallo stesso livello dei colleghi uomini non avremmo bisogno delle quote rosa, ma purtroppo partiamo da livelli talmente diversi che per avvicinarci alla





parità servono meccanismi di 'quote' ben studiati e che comunque non penalizzino gli uomini: il *gap* da recuperare è tale che, senza qualche meccanismo temporaneo di questo tipo, ci si metterebbe troppo a riequilibrare gli scenari professionali. Il mio Centro però non rispecchia appieno questa situazione, perché abbiamo una netta maggioranza di ricercatrici; questo forse riflette il fatto che nell'ambito della Conservazione dei Beni Culturali ci sono più donne. Il CCHT, in genere, riceve più richieste di impiego da parte di donne per le posizioni di conservazione e diagnostica dei beni culturali e più da uomini per le posizioni in ambito computazionale, anche se però poi le posizioni informatiche da noi le hanno comunque ricoperte delle ricercatrici.

Parte della sua attività di ricerca è stata svolta in Australia, negli Stati Uniti, in Slovenia. L'atteggiamento delle studentesse di altri Paesi verso le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) è diverso rispetto a quello delle ragazze/donne italiane?

Sì, e io l'ho notato soprattutto in Australia e negli Stati Uniti. Il numero delle studentesse in discipline STEM lì non mostra sbilanciamenti come accade invece in Italia. Questo poi nel lungo periodo comporta che nelle Università, in Australia per esempio – il contesto che conosco meglio –, ci sia una buona ripartizione tra ricercatori e ricercatrici e che questo avvenga sia nelle aree umanistiche che in quelle più tecniche. Una situazione più equilibrata di partenza fa sì che poi anche a livello dirigenziale non si notino le disparità evidenti nel contesto italiano: alla mia Università a Sydney, ad esempio, c'erano moltissime donne a capo di Dipartimenti, di Facoltà, Scuole ecc.

Esiste già una collaborazione tra IIT e Ca' Foscari: lei come coordinatrice del centro CCHT come giudica questa collaborazione?

È una collaborazione in divenire e che si sta costruendo. È una situazione bivalente per me perché io sono anche una 'alumna' cafoscarina: mi sono laureata a Ca' Foscari e qui sono poi diventata docente a contratto in Archeologia. Ho continuato questa attività anche negli anni in cui vivevo in Australia, tornando in Italia per un mese ed erogando il mio corso in modalità intensiva, e questo per mantenere il mio rapporto con Ca' Foscari. Nel momento in cui ho accettato la proposta professionale di IIT ho dovuto scindere questo legame. Alla fine, però, sono sempre qui a Venezia, all'interno dello stesso Campus universitario, e collaboro con molte persone con cui collaboravo prima, anche se chiaramente devo portare avanti il mio lavoro e la mia ricerca tenendo presente che ora rappresento IIT, quindi un istituto diverso.





Le collaborazioni con personale di Ca' Foscari che esistevano prima del mio trasferimento in IIT continuano ora in una cornice di collaborazione tra due enti, e questo è positivo. Cominciare da zero delle collaborazioni scientifiche può essere infatti estremamente difficile: non è che la ricerca possa nascere *top-down*, è anzi il contrario. Il fatto di avere già dei legami di ricerca e di lavoro con ricercatori cafoscarini mi ha aiutato moltissimo a far nascere progetti nuovi. Che questo sia un approccio vincente si è visto: l'anno scorso abbiamo vinto con i ricercatori di informatica di Ca' Foscari un progetto collaborativo finanziato dalla Commissione Europea, e un mese fa abbiamo saputo di aver vinto con loro un ulteriore finanziamento, chiamato FET Open, per un progetto nato da un'idea sviluppata con un ex-collega di Ca' Foscari e che si è poi arricchita dell'apporto di alcuni miei colleghi di IIT.

Non so dire se i miei ex-colleghi mi vedano diversamente, ma oltre a rapporti di buona collaborazione scientifica ci sono anche buoni rapporti personali, e non credo quindi che la loro percezione nei miei confronti sia cambiata.

E io sono contenta perché riesco a vivere nella città in cui ho scelto di vivere, a lavorare con le persone con cui mi trovo a mio agio e che so possono dare qualcosa in più alla nostra ricerca.

Uno sguardo al domani: come si immagina IIT nella Venezia del futuro?

Io spero che, anche con l'aiuto di Ca' Foscari, il CCHT possa crescere e che possa essere anche un modo per IIT di attivare nuove collaborazioni con l'ambito veneziano, al di là di quelle legate ai Beni Culturali. Come CCHT, noi cercheremo di rafforzare i legami con il territorio veneto. La scelta di Venezia come sede non è stata casuale: questa città rappresenta la fragilità dei Beni Culturali ed è il luogo ideale per far germogliare la nostra ricerca. La situazione dovuta al Covid ha reso evidente sia a livello italiano che europeo che c'è una forte necessità delle istituzioni locali, nazionali ed europee di investire nei Beni Culturali e spero che questo avvenga per portare avanti il lavoro che abbiamo cominciato e stiamo portando avanti qui.



Arianna Traviglia

Dirige a Venezia il Centre for Cultural Heritage Technology dell'Istituto Italiano di Tecnologia. Laureata in Storia all'Università Ca' Foscari Venezia, ha ricevuto il diploma triennale dalla Scuola di Specializzazione in Archeologia dell'Università di Trieste, per poi intraprendere lì un dottorato di ricerca in Geomatica e Sistemi Informativi Territoriali.

Appassionata di applicazioni tecnologiche in ambiti 'non convenzionali', ha sviluppato un percorso di ricerca originale che l'ha portata negli Stati Uniti e in Australia: è stata Visiting Fellow all'University of Washington e, successivamente, Research Fellow all'University of Sydney e alla Macquarie University (Sydney). Rientrata in Italia dopo 8 anni di vita australe tramite un finanziamento della Commissione Europa (Marie Curie), ha ripreso la vita accademica in Italia presso Ca' Foscari.

Per anni archeologa 'di terra', ha partecipato e gestito molti scavi e ricognizioni archeologiche in Italia e all'estero. Ha lavorato a lungo nell'ambito delle applicazioni di dati multi-spettrali da satelliti e piattaforme aeree per la ricerca di siti archeologici sepolti nel sottosuolo. Esplora ora le infinite possibilità di ricerca offerte dalle scienze computazionali più avanzate (IA, computer vision, robotica ecc.) e dalle più sofisticate analisi fisico-chimiche per analizzare e salvaguardare manufatti culturali.

Vincitrice di vari finanziamenti della Commissione Europea e di altri enti internazionali, ha organizzato 3 conferenze internazionali nell'ambito delle applicazioni informatiche all'archeologia, dell'archeologia subacquea e di quella aerea. È editor del *Journal of Computer Applications in Archaeology* e ricopre ruoli di Executive in varie associazioni scientifiche.



Progetto NERD?: il digitale è roba per donne

Recenti studi evidenziano che il 65% dei bambini di oggi farà da adulto un lavoro che ancora non esiste, e la maggior parte di queste professioni sarà in ambito digitale e tecnologico.

Secondo l'Osservatorio Talents Venture e STEAMiamoci di Assolombarda sul Gender Gap nei corsi STEM realizzato nel 2020,¹ le studentesse rappresentano solo il 36% degli iscritti ai corsi di area scientifica; inoltre, delle ragazze iscritte all'università l'82% frequentano corsi di laurea non scientifici e solo il 18% di loro si dedica allo studio delle discipline STEM, mentre la percentuale di studenti che intraprendono questo percorso di studi è pari al 39%.

L'uguaglianza di genere è un obiettivo strategico volto a favorire la crescita economica e il benessere collettivo. Diminuire questo *gap*, soprattutto in relazione allo studio, è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile² per l'agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il **Progetto NERD?** (Non è Roba per Donne?) vede la luce nel 2013 proprio per rispondere a questa esigenza e stimolare le ragazze ad avvicinarsi alle materie STEM, in particolare all'Informatica. Il progetto nasce dalla collaborazione tra il Dipartimento di Informatica dell'Università Sapienza di Roma e IBM e si è ampliato nel tempo, fino a coinvolgere quest'anno ben

16 università su tutto il territorio nazionale. L'iniziativa, giunta ormai alla sua ottava edizione, si rivolge a studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori di qualsiasi indirizzo. I partner accademici facilitano l'incontro con gli Istituti del territorio e permettono alle ragazze di conoscere in anteprima il mondo universitario.

Hanno partecipato ad oggi più di 17.000 ragazze e 1.200 scuole secondarie di secondo grado. L'impatto sulle iscrizioni 'in rosa' nei percorsi STEM delle università italiane coinvolte è stato considerevole: da un minimo del 15% fino a punte di eccellenza del 35%.

Il progetto NERD è animato da volontarie e volontari IBM – gli IBM Volunteers – e si prefigge di mostrare come l'Informatica sia una materia creativa, interdisciplinare e basata sul *problem solving*, attività nella quale le donne eccellono.

«Con il Progetto NERD? permettiamo alle studentesse italiane di concedersi il beneficio del dubbio per scoprire se sono dei talenti nel campo delle materie STEM, in particolare in informatica» ha dichiarato Floriana Ferrara, responsabile Progetto NERD? e CSR Leader IBM Italia.

Partecipando a incontri formativi e laboratori online, le giovani studentesse imparano in maniera semplice, veloce e divertente a

progettare e programmare app, sperimentando, sotto la supervisione di chi questo percorso l'ha già intrapreso, il 'mestiere' dell'informatica. Organizzate in gruppi di 3 o 4, le ragazze sviluppano un chatbot cognitivo su un tema che loro stesse scelgono utilizzando i servizi di Watson su piattaforma IBM Cloud.

Il loro lavoro viene vagliato da una commissione congiunta IBM-Università, che individua i tre progetti che si distinguono per innovazione e livello tecnico e premia le vincitrici con uno stage presso IBM. In ogni città viene inoltre assegnato anche un premio locale al progetto più meritevole.

Nel 2021 sarà possibile partecipare al progetto nelle città di Alessandria, Bari, Bologna, Camerino, Cesena, Cosenza, Genova, Milano, Napoli, Padova, Roma, Torino, Venezia, Vercelli e Verona.

A partire da quest'anno, anche l'Università Ca' Foscari Venezia aderisce al Progetto NERD?. La sessione plenaria organizzata in collaborazione con il nostro Ateneo si è svolta in modalità virtuale il 4 febbraio 2021.

Chi volesse partecipare
potrà iscriversi a questo link
ibm.biz/tournerd

¹ www.talentsventure.com/osservatorio/

² unric.org/it/agenda-2030/

Da grande vorrei essere Lei

Sophia Rita Jadda e Federica Perini
Studentesse

conversano con
Irene Facheris
Content creator

Da grande vorrei essere Lei è la nuova rubrica dedicata alla scoperta e alla promozione di ruoli professionali innovativi, 'fuori dall'ordinario' o di difficile accesso in ambiti interessanti per le studentesse e gli studenti di Ca' Foscari. In ogni numero verrà descritta una professione che rispecchia questi criteri e sarà accompagnata dalla propria *carta di identità*, contenente una descrizione generale del ruolo, dei compiti, delle hard e soft skill necessarie e dei titoli di studio maggiormente richiesti. Verrà inoltre intervistata una figura di rilievo che ricopre la mansione analizzata per avere una testimonianza diretta e consigli pratici, al fine di guidare tutte le studentesse e gli studenti interessati al raggiungimento del lavoro dei propri sogni.

In questo numero parliamo della figura del **content creator**.

Content is the King. Nel lontano 1996 Bill Gates riassunse quello che sarebbe stato il concetto chiave dei nostri tempi, ossia che la produzione di contenuti unici e di alta qualità contribuisce significativamente al successo di qualsiasi business.

Oggi, la figura del content creator è sempre più ricercata dalle aziende di tutto il mondo sebbene sia una professione ancora in via di definizione e in continua evoluzione, al pari di tutte le altre legate al mondo del digitale.

Il content creator è colui che sa costruire contenuti adatti a creare strategie di digital marketing con lo scopo di pubblicizzare un prodotto o un brand. Il compito principale di un content creator è quello di essere in grado di pianificare una *content strategy* ed utilizzare tutti gli strumenti tecnici in suo possesso per attrarre potenziali clienti e fidelizzare quelli già acquisiti.

I compiti di un content creator

Il lavoro del content creator è organizzato su più livelli; infatti, oltre a scrivere testi ed articoli per siti web o blog, questa figura professionale si occupa anche di realizzare differenti tipi di contenuti digitali, tra cui video, animazioni o post, seguendo le linee guida dettate dall'azienda e rispettando il target di riferimento. Un content creator, dunque, ha a che fare con la totalità del progetto comunicativo di un'azienda ed il suo compito è quello di studiare e realizzare contenuti idonei, funzionali e d'impatto rispettando un certo pubblico/mercato, utilizzando il giusto linguaggio – *tone of voice* – e le più adeguate forme grafiche e applicando le migliori strategie in base ai media coinvolti e ai contesti specifici di riferimento. A differenza di un redattore o di un giornalista, questa figura deve lavorare a stretto contatto con un team composto da

Webmaster, Grafici, Web technologist, Visual designer ed altri esperti del settore.

Hard e soft skills necessarie

Se si vuole intraprendere questa carriera, si dovrà essere muniti di hard e soft skills ben precise. Con il termine 'hard skills' si intendono le competenze tecniche acquisite grazie ad un percorso di studi e tramite precedenti esperienze formative e lavorative, mentre le soft skills sono identificabili con le abilità trasversali.

In primo luogo, dunque, bisognerà essere provvisti di flessibilità, creatività e pensiero critico, oltre ad una spiccata capacità di pianificazione ed empatia, in quanto, molto spesso, ci si dovrà mettere nei panni dei destinatari del messaggio con lo scopo di comprenderne in anticipo necessità e reazioni. Si dovrà, poi, possedere, oltre ad ottime capacità di analisi del testo, una scrittura ed una comunicazione efficace e persuasiva per riuscire a raccontare una storia che tocchi sia il cuore che la mente degli utenti e che, anche se trasmessa tramite mezzi digitali, non manchi di spirito umano. È inoltre richiesta la conoscenza dell'inglese e/o di altre lingue straniere, del funzionamento dei diversi social network e di strumenti quali Wordpress ed il linguaggio SEO. Infine, si dovrà possedere un'ottima cultura generale di base e una conoscenza specialistica delle materie di cui ci si andrà ad occupare.

Titoli di studio maggiormente richiesti ed ambiente lavorativo

Come per altre nuove figure professionali create dalla New Economy, non esiste un corso di laurea specifico per diventare content creator. Una buona carta di presentazione può essere un percorso di studi in area umanistica – come ad esempio in Lettere o in Lingue – o nel Marketing. Dopo aver conseguito un titolo universitario si può optare per un Master specifico o un corso professionale per acquisire competenze specifiche e metodologie nel campo dello storytelling, della promozione e del web.

Il content creator può esercitare la sua professione come lavoratore dipendente, collaboratore continuativo o libero professionista. Solitamente, la figura è richiesta dalle diverse Web Agencies ma, negli ultimi tempi, anche dalle aziende dotate di un sito Internet ed altri canali digitali utili ai fini dell'auto-promozione.

Con l'acquisizione di esperienza sul campo ed impegnandosi a studiare e ad aggiornarsi continuamente, un content creator può crescere professionalmente diventando content manager o web master, due importanti figure di stampo organizzativo e manageriale.

Irene



L'ospite d'eccellenza che ci aiuterà ad orientarci nel mondo del content creation è Irene Facheris. Formatrice, scrittrice e creatrice di contenuti sul web – maggiormente diffusi tramite il suo profilo Instagram ed il canale Youtube *cimdrp* – tratta i temi del femminismo intersezionale, della discriminazione e della cultura più in generale.

Ci puoi raccontare una tua giornata tipo?

Mi piacerebbe poter rispondere che mi sveglio presto, faccio un po' di yoga, leggo qualche pagina di un libro, faccio colazione e solo a quel punto prendo in mano il telefono e poi comincio a lavorare. In realtà, mi sveglio presto (questo sì) ma controllo immediatamente mail e principali testate giornalistiche, ingurgito velocemente una colazione – mentre ancora leggo cose che mi fanno arrabbiare – e poi mi metto al computer. In quanto libera professionista, le cose da fare variano a seconda della giornata, ci sono dei giorni in cui ho una call dietro l'altra e giorni più sereni, dove posso prendermi del tempo per scrivere un video (o addirittura leggere un libro che non abbia a che fare con i miei temi!). Cerco sempre di ritagliarmi all'interno della settimana qualche ora per la mia formazione personale, attraverso letture di saggi e corsi online. E poi, ovviamente, ci sono i corsi che tengo io, nelle scuole e nelle aziende, che sono i momenti che preferisco perché mi permettono di parlare con le persone, anche se a distanza.

Come si creano dei contenuti validi, che riescano a stimolare e interessare il pubblico a cui sono rivolti?

La cosa principale è ricordare che dall'altra parte ci sono delle persone, che hanno dubbi che non possono essere ignorati o presi in giro. Spesso nel mio campo si rischia di mettersi in cattedra e trattare chi non ne sa di un certo argomento come se fosse un inetto. «*Ma come, non conosci il significato di questo termine??*». Invece, avvicinando un tema, facendo capire quanto sia normale non conoscerlo, porta chi ti legge ad essere più portato ad ascoltarti, perché non si sente giudicato.

Come si sviluppa uno stile di scrittura unico? Quali sono le doti indispensabili per riuscire a farsi notare nel mondo dei content creators?

Evitando di copiare. Capisco che nessuno abbia inventato nulla ormai e che prendere spunto dalle altre persone sia inevitabile, però bisognerebbe sempre cercare di dare un tocco unico, personale. Dovrebbe riconoscersi il creator dietro il contenuto anche senza la sua firma presente. Ovviamente è una delle cose più difficili da fare. Però è leggermente più semplice se si parte dalla domanda «*chi sono e come voglio dire alcune cose?*» anziché andare a vedere quali post performano di più e poi 'scopiarli'.

Ci sono delle figure che ti hanno ispirato o a cui ti ispiri per la creazione dei tuoi argomenti?

Sicuramente Giulia Blasi per me è e rimane un'ispirazione. Non solo per la sua preparazione sul tema del femminismo e per il modo che ha di comunicarlo, ma perché ha sempre avuto fiducia in me, mi ha sempre motivata in ogni contesto e nonostante ci occupiamo degli stessi temi, spesso negli stessi contesti, non ho mai avuto con lei la sensazione che non ci potesse essere spazio per entrambe. Parlo bene di lei ogni volta che posso, sapendo

che qualcuno potrebbe persino percepirci una come la concorrenza dell'altra. La realtà è che quando faccio le cose con Giulia le faccio meglio e nel mio campo (il femminismo) più facciamo squadra e più ci arricchiamo a livello di umanità e contenuti.

Instagram, YouTube, Spotify sono solo alcuni dei canali che utilizzi per comunicare con il tuo pubblico. Come si fa a scegliere il mezzo di comunicazione più adatto ai contenuti che si vuole trasmettere? Come ci si gestisce?

Bisogna tenere conto del target. Anzitutto, persone di età diverse stanno su social diversi. Io ho deciso di investire soprattutto nei giovani, quindi per me non avrebbe senso immettere energie in Facebook, tanto per fare un esempio. So che devo stare su Instagram (e su TikTok!). E poi bisogna capire cosa vuoi dire e quanto tempo ti serve per dirlo. Se devo fare un lungo discorso, non uso un carosello su Instagram, perché ho paura che non venga letto. Preferisco fare un video, mi permette di dire cose molto più pesanti che in realtà vengono percepite come più leggere perché posso giocare con i tagli, l'inquadratura, le musiche, ecc. In sostanza, dipende da cosa vuoi dire e a chi vuoi dirlo.

Qual è il modo migliore per proporsi e farsi scegliere dalle aziende? E come scegliere quali esperienze di tirocinio/lavoro accettare e quali rifiutare?

Credo che il modo migliore per proporsi sia arrivare con già uno storico. Non lavorativo, ma personale. Ad esempio, fare progetti autonomamente (come può essere un podcast), specializzandosi su un tema specifico. Quello può essere un contenuto da far vedere e che può interessare l'azienda perché parla di te e mostra quanto tu abbia voglia di lavorare per ciò che ti piace. Circa le esperienze di tirocinio, di base io ho sempre rifiutato tutto ciò che veniva chiamato 'lavoro' ma non veniva pagato, a

meno che la visibilità non fosse davvero massima e mi spalancasse poi delle porte (spoiler: mai successo). Ma si tratta di un privilegio. Dire di no a un lavoro, qualsiasi lavoro, è sempre un privilegio. Quindi dipende anche da quanto una persona sente di poter dire di no.

Biografia

Irene Facheris, classe 1989, ha conseguito la laurea magistrale in Psicologia dei Processi Sociali, Decisionali e dei Comportamenti Economici nel 2013 presso l'Università degli Studi di Milano – Bicocca e si è specializzata in *gender studies* con corsi post lauream. Comincia la sua carriera di formatrice nella società Evolve, con la quale collabora dal 2010. È presidente dell'associazione no profit Bossy, nata nel 2014: una comunità di divulgazione e proposte d'azione su tematiche quali stereotipi di genere, sessismo, femminismo e diritti LGBTQ+. Nel 2016 ha creato la videorubrica per ragazzi *Parità in Pillole*, che ha tenuto sul suo canale Youtube in partnership diretta con Google, fino alla fine del 2019. Scrittrice del libro *Creiamo Cultura Insieme: 10 cose da sapere prima di iniziare una discussione* (Roma: Tlon Edizioni) e *Parità in pillole. Impara a combattere le piccole e grandi discriminazioni quotidiane* (Milano: Rizzoli). Dal 2018 è responsabile della formazione di Bossy+, un hub consulenziale che aiuta le realtà lavorative a utilizzare un punto di vista inclusivo nei loro eventi, nella loro immagine e nella loro vita aziendale. Ha all'attivo quattro podcast: *Coming out: storie che vogliono uscire* ed *Equilitalk* su Audible, *Palinsesto Femminista* su Spotify (nella top 100 della classifica italiana) e *Lenti femministe: uno sguardo di genere sul mondo* in esclusiva per Patreon. Tiene incontri sulla parità nelle principali scuole, università e organizzazioni italiane. Nel 2020 il Sole 24 Ore l'ha inserita tra le 10 donne che hanno lasciato il segno, e il Corriere della Sera tra le 110 donne dell'anno.

Sophia Rita Jadda e Federica Perini
Studentesse

conversano con
Lucia Barbieri
Coach e formatrice



Hai iniziato il tuo percorso nel 1991 a Ca' Foscari, optando per il corso di studi in Lingua e Letteratura Araba. Che impatto ha avuto la tua esperienza universitaria, compresa di soggiorni di studio e lavoro in Medio Oriente e Nord Africa, sulla costruzione della tua attuale professione?

La mia esperienza universitaria ha avuto un impatto decisivo nella costruzione della mia carriera. Nel '91 non vi era ancora un interesse marcato nel campo degli studi in arabistica ed islamistica, ma decisi di uscire dalla mia comfort zone e di scoprire mondi a me sconosciuti. Una delle cose che mi porto dietro da quell'esperienza è il mettersi sempre in gioco con cose nuove e diverse. Inoltre, Ca' Foscari mi ha anche dato l'opportunità di conoscere il mondo grazie ad un Erasmus a Saint Andrews e ad un'esperienza al Cairo, per ultimare la mia tesi di laurea, durante la quale ho avuto l'opportunità di incontrare ed intervistare lo scrittore Mahfuz.

Perché hai deciso di intraprendere questo percorso lavorativo? Ci sono state delle persone e/o esperienze particolari che hanno influito sulle tue scelte di carriera?

Ho deciso di intraprendere questa carriera per la curiosità di sperimentare e perché sembrava il perfetto prosieguo delle mie esperienze. Dopo la discussione della tesi ho trascorso due anni in Egitto per questioni lavorative, poi sono tornata in Italia per frequentare un Master e infine ho tenuto un

corso per la Commissione Europea nel campo Euromediterraneo per formare giovani esperti.

Sono state varie le figure che mi hanno ispirata. In primis, lo scrittore Mahfuz; ricordo ancora quello che mi disse durante la nostra conversazione e che poi è diventato il mio mantra: «non basarti mai sulle interpretazioni degli altri ma concentrati solo su quello che senti tu». Poi, durante un percorso di *mentorship pro bono* sul tema dell'*empowerment* presso una fondazione angloamericana, una ragazza mi ha ringraziata per averla aiutata ad intraprendere la strada che tanto desiderava ma che non riusciva a percorrere da sola per la paura di non di non essere capace. Quello è stato uno dei momenti più belli e significativi della mia professione.

Puoi spiegarci meglio chi è il life & business coach? Quali obiettivi ha e a chi si rivolge?

Il coach aiuta una persona a raggiungere il successo, i propri obiettivi di vita (life coaching) e professionali (career coaching). Il business coach, invece, aiuta le aziende a comunicare in modo efficace sia con i componenti del proprio team che con i clienti. Durante il coaching non vengono forniti strumenti specifici del settore ma si aiuta la persona a valorizzare i propri punti di forza e a lavorare su quelli deboli, rendendo l'individuo conscio dei propri obiettivi e fornendogli gli strumenti per riuscire. È applicabile a tutti gli ambiti della vita, che si voglia avere un cambiamento personale, aziendale o si voglia imparare a comunicare in modo efficace.

Quali sono le competenze necessarie e i prerequisiti per seguire le tue orme e diventare life & business coach? Come ci si differenzia dagli altri competitor del settore? Quanto e come influisce l'essere donna?

I percorsi per diventare life & business coach sono vari. Il mio percorso è stato un po' particolare: ho

continuato a formarmi per oltre 10 anni nel campo della comunicazione efficace e dello sviluppo a livello internazionale. Ho inoltre accostato a questo mio percorso dei programmi di mentorship e corsi online di coaching per ottenere gli strumenti specifici della professione. Uno degli aspetti fondamentali per differenziarsi è non emulare nessuno ma trovare il proprio modo di comunicare, la propria autenticità. L'essere donna, poi, credo che influisca limitatamente. Se si considerano gli stereotipi sulla donna possiamo trovare dei punti a svantaggio, ma ovviamente ci sono anche molti punti a favore. Quando una donna decide di mettersi in gioco lo fa davvero, con molta determinazione, spesso rischiando molto di più degli uomini.

Quanto è importante valorizzare e promuovere l'empowerment femminile? Quali strumenti può fornire il coach a una donna che vuole (ri)mettersi in gioco nella vita e/o nel mondo del lavoro?

L'empowerment femminile è fondamentale per tutta la società al fine di avere una migliore organizzazione e un equo bilanciamento dei vari ruoli. Noi donne per prime dobbiamo metterci in gioco, prendendo consapevolezza di noi stesse e delle nostre capacità, e trovando la forza e il potere dentro noi stesse. Simone De Beauvoir diceva: «non si nasce donne, lo si diventa» e l'essere Donna si rivela proprio in quello che vogliamo essere e diventare. Il coach può fornire degli strumenti essenziali: si lavora insieme alla cliente per farle acquisire gli strumenti per avere maggiore fiducia in sé stessa e farle riconoscere i propri punti forti, cercando di arginare i giudizi personali totalmente incentrati sui difetti e ben poco sulle qualità.

Nella tua carriera di coach e formatrice ci saranno stati sicuramente, oltre ai successi, momenti critici e di difficoltà. Come li hai affrontati? Come si mette da parte la paura di fallire?

La paura di fallire non deve mai essere messa da parte, ci deve essere, così come il fallimento. Nella mia vita e nella mia carriera le difficoltà ci sono state ma ho appreso che sono proprio i momenti difficili che ci aiutano a cambiare e scoprire il meglio di noi stessi, imparando ad essere sempre flessibili. A tal proposito, c'è una frase molto significativa di Muhammad Ali: «dentro un ring o fuori, non c'è niente di male a cadere. È sbagliato rimanere a terra». Il fallimento, dunque, non è da considerarsi grave, significa solo che ci si è messi in gioco e si è fatto un tentativo. L'importante, però, è capire i propri errori, resettare i propri obiettivi e rialzarsi per iniziare un nuovo round. Ecco riassunta in poche parole l'essenza del coaching.

Quali sono le sfide che deve affrontare una libera professionista al giorno d'oggi? E quali sono i benefici che ne può trarre? Hai dei consigli da dare alle future imprenditrici di sé stesse?

Da libera professionista affronto sfide e stimoli costanti. Tra i benefici c'è sicuramente la libertà di creare il lavoro dei propri sogni, in base alle proprie passioni e competenze, e la flessibilità di potersi sempre mettere in gioco e reinventarsi senza dover sottostare ad un lavoro strutturato e alle dipendenze di qualcun altro. Un consiglio che posso dare alle future imprenditrici è quello di essere sempre autentiche, di credere sempre in sé stesse e di non imitare nessuno. Sono convinta che ognuna di noi abbia un dono e che sia fondamentale riuscire a portarlo alla luce per non nascondersi ed essere sempre del tutto sé stesse. In questo percorso di scoperta, trovate dei mentori – esperti, amici, familiari – che vi supportino sia nei momenti belli che in quelli di crisi. Infine anche se a volte può essere faticoso, cercate sempre la forza e la motivazione in voi stesse e vedrete che tutto il resto verrà da sé.

Federica Scotellaro

Ufficio Comunicazione e Promozione di Ateneo

conversa con

Luisa Carrada

Copywriter e docente
di scrittura professionale



A partire da questo numero arriva la rubrica **Parliamo D**, a cura dell'Ufficio Comunicazione e Promozione di Ateneo dell'Università Ca' Foscari Venezia, che si occupa di parole della comunicazione e di comunicazione in tutte le sue forme, in particolare quella digitale, per intercettare le ultime tendenze in questo campo attraverso la voce di professionisti del settore. Concetti come business writing, storytelling, content marketing, copywriting, experience design, empatia digitale, verranno svelati e raccontati ai lettori e alle lettrici del Magazine Lei.

Business writing

Cos'è, come si fa, a cosa serve? Se cerchiamo su Google troviamo circa 2.190.000.000 risultati. Abbiamo voluto chiederlo a una professionista della scrittura, Luisa Carrada, per farci spiegare in breve tutto.

Chi è Luisa Carrada?

Sono una persona che attraverso un percorso contorto, un po' cogliendo le occasioni e un po' seguendo le passioni, si è inventata un lavoro che prima non c'era. Tra le parole mi sono trovata così bene da essermi installata, come a casa. Oggi sono una copywriter e una docente di scrittura professionale: in parole semplici, intervengo a 'mettere a posto' il disordine verbale di un'organizzazione e la aiuto a creare testi fluidi e leggeri, che vanno incontro al cliente e rispondono ai suoi bisogni e ai suoi desideri.

Cos'è il Business writing?

L'etichetta è proprio ampia: la progettazione e la scrittura di tutti i testi con i quali un'organizzazione si esprime e punta a conseguire i suoi obiettivi. Informare, coinvolgere, convincere, incuriosire, a volte divertire. E su tutti i canali che ha oggi a disposizione. Sembrerebbe qualcosa di antitetico o molto diverso da quello che va sotto l'espressione 'scrittura creativa', ma non è così. La scrittura è tutta creativa e funziona nello stesso modo, anche se con strumenti e margini di manovra diversi.

Tips & tricks per communication manager. Le tre caratteristiche indispensabili, secondo te, per chi fa comunicazione.

Curiosità, precisione, mente del principiante.

Le parole: quali usare e quali no. Ci fai qualche esempio?

Molto difficile, e anche pericoloso, fare una lista. Non ci sono parole tabù in assoluto, ma solo rispetto al contesto. Le parole sono come gli elementi chimici: danno reazioni diverse a seconda di come sono combinate. La mia regola è rifuggire dalle formulazioni troppo viste e già sentite, che ci fanno assomigliare a tanti altri e non ci distinguono. In cima alla mia black list c'è 'il cliente al centro'.

Il tuo indirizzo preferito del momento, per restare aggiornata.

È il sito del New York Times, una scuola di scrittura che si rinnova ogni giorno. So quanto ogni titolo, ogni strillo, ogni didascalia, ogni loro campagna pubblicitaria sia studiata e testata. E a chi obietta che è in inglese e noi scriviamo in italiano, rispondo che non c'è esercizio migliore di provare a tradurre nella nostra lingua un testo ottimo nella lingua originale.

Lo strumento di lavoro che ti semplifica la vita.

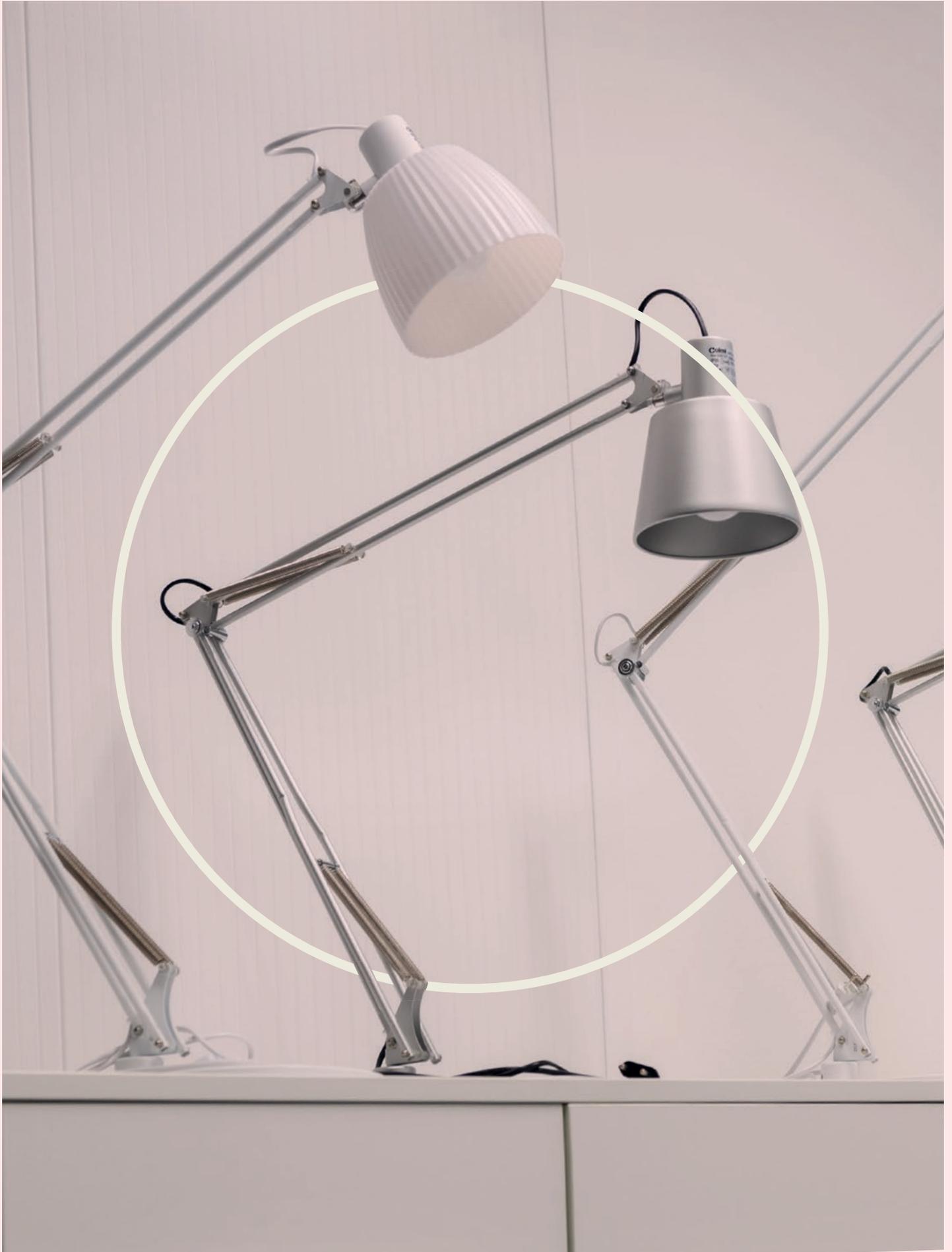
La funzione Dettatura di Word. Detto di tutto, da pensieri che mi sfiorano e voglio fissare prima di dimenticarli a brani di un libro che mi sono piaciuti.

La frase, l'immagine, il concetto o l'hashtag che più ti ha ispirata.

«La scrittura efficace rende l'azione innaturale di leggere molto più simile alle due azioni più naturali che conosciamo: parlare e vedere». Lo scrive lo psicologo del linguaggio Steven Pinker nel suo saggio *The Sense of Style*.

Sullo schermo: il film, la serie tv, il 'cult' da vedere per chi fa comunicazione.

Nessun dubbio: *Mad Men*, il superclassico. Aggiungo un film più romantico, imperdibile per ogni donna che scrive: *Piccole donne*, ma l'ultimo, quello del 2019 con la regia di Greta Gerwing, che interpreta il romanzo in un modo originale e assolutamente contemporaneo.



Canto di una donna libera
Jasmin Darznik

Per tutta l'infanzia, a Teheran, le avevano detto che le bambine persiane dovevano essere umili e silenziose. Ma, come un uccello in gabbia, lei non ha mai smesso di cantare. Ispirato alla storia vera della più grande poetessa iraniana, ai suoi versi, alle sue lettere, alla sua vita straordinaria e struggente, un romanzo che cattura l'essenza di Forugh Farrokhzad, la donna che ha rappresentato la nascita di una coscienza femminile in Iran.

Forse è per stupire suo padre che Forugh, ancora bambina, scrive la sua prima poesia. D'altra parte per tutta l'infanzia, a Teheran, si è sentita dire che le bambine persiane devono essere mute e obbedienti. Sono gli anni Quaranta, e per le donne non c'è molta scelta, in Iran come in molti altri posti. Dopo un matrimonio, un divorzio, un figlio che ha dovuto lasciarsi indietro, Forugh sceglie la libertà. Che significa un nuovo amore, viaggiare, fare cinema, scrivere, diventando la voce di tutte le donne in un Paese che, mentre si avvia verso l'illusione rivoluzionaria, resta indifferente ai loro sogni e alle loro speranze.

Piemme Editore
Collana storica
400 pagine
17,95 €



Creiamo cultura insieme:
10 cose da sapere
prima di cominciare
una discussione
Irene Facheris

Creiamo Cultura Insieme è il libro che ti insegna come evitare di litigare o discutere con gli altri pur senza rinunciare a esprimere il tuo punto di vista o le tue emozioni. Ti sarà senz'altro capitato, nella vita di tutti i giorni, ma anche online, nel mondo virtuale, di andarti a ficcare in discussioni infinite e talvolta estenuanti. E se ci fosse un modo semplice per evitare questo stress? Questo libro ti insegna che evitare una discussione è possibile. E puoi farlo applicando poche, semplici regole.

Il problema è questo: spesso le persone litigano per delle questioni che si risolverebbero in cinque minuti al massimo, se solo si sapessero certe cose. Ci sono delle regole di base della comunicazione, delle indicazioni su come poter percepire il mondo attorno a noi, delle teorie della psicologia umanistica e un altro paio di cosette che, se tenute a mente, possono davvero stravolgere l'esito di una discussione. E attenzione: non si tratta di manipolazione, si tratta del modo migliore di rispettare se stessi e gli altri. Il libro ha l'obiettivo di rendere fruibili a tutte e a tutti queste regole, raccontandole attraverso esempi di vita vera, per creare cultura insieme.

Tlon Editore
Collana Planetari
228 pagine
13,20 €



Le sorelle di Mozart.
Storie di interpreti
dimenticate, compositrici
geniali e musiciste ribelli
Beatrice Venezi

La storiografia ufficiale della musica ha escluso per secoli le donne dalle sue pagine, ignorando compositrici rivoluzionarie, musiciste innovative e giovani talentuose. Dimenticando, o tralasciando, esperienze e intuizioni destinate a cambiare il corso della musica classica.

In questo libro Beatrice Venezi, giovane direttore d'orchestra, ci restituisce le storie sorprendenti di donne che, nonostante le difficoltà, hanno forzato i confini dello spazio che gli veniva concesso nel mondo della musica, combattendo per se stesse e per le generazioni future. Un racconto fatto di talento e tenacia, di intraprendenza e tecnica: un percorso tutto al femminile che dal Medioevo arriva ai giorni nostri, mettendo in luce gli errori del passato e quelli in cui tutt'ora perseveriamo. Dodici esempi di coraggio e determinazione per tutte le donne che, ancora oggi, sono portate ad abbandonare la loro passione, a rinunciare a un sogno, solo perché qualcuno crede che quel lavoro non sia adatto a una ragazza.

UTET Libri
174 pagine
16 €



Every Eye Is Upon Me: First Ladies of the United States

La National Portrait Gallery di Washington apre le sue porte virtuali con una mostra dedicata ai ritratti delle First Ladies d'America. Dipinti, stampe, fotografie, statue raffigurano quasi tre secoli di grandi donne che hanno influenzato la storia e la cultura americana, da Martha Washington nel 1789 alla First Lady uscente, Melania Trump. Donne che si sono battute per i diritti civili e hanno posto l'attenzione su importanti questioni sociali, tanto da portare i cittadini americani (e non solo) a cambiare la propria visione dell'Altro e del mondo. Questa esposizione ci porta anche a considerare il cambiamento, negli anni, del rapporto tra la donna e la presidenza, una posizione di potere che deve occupare ancor oggi.

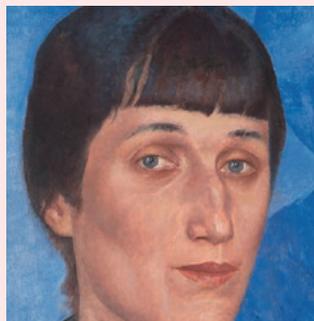
Per informazioni
firstladies.si.edu



Divine e Avanguardie. Le donne nell'arte russa a Palazzo Reale

Da muse ispiratrici e icone a protagoniste e creatrici: 'le amazzone dell'avanguardia russa' arrivano a Palazzo Reale a Milano e vi rimarranno fino al 5 aprile 2021. La mostra vuole restituire un'idea dell'arte russa e del fondamentale ruolo delle donne in questo Paese, del loro ruolo nella società per l'emancipazione e per il riconoscimento dei diritti attraverso un ricco corpus di opere, ottenute tramite mezzi espressivi e tecniche differenti per rappresentare l'evoluzione culturale e sociale. Da un lato, la raffigurazione della donna nell'arte russa; dall'altro, le donne artiste, protagoniste di un'atmosfera culturale, storica e sociale straordinaria nei primi trent'anni del Novecento.

Per informazioni e prenotazioni
divineavanguardie.it
02 9280 0375



Donne e futuro tra formAzione e narrAzione

Per il 2020/2021 il Career Service dell'Università Ca' Foscari Venezia è risultato vincitore di un bando regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo (DGR 526/2020: Il Veneto delle Donne) presentando il progetto Donne e futuro tra formAzione e narrAzione.

La finalità del progetto è aumentare l'occupabilità delle donne e la loro partecipazione al mercato del lavoro, coinvolgendo studentesse di Istruzione Secondaria Superiore, studentesse universitarie e donne disoccupate che necessitano di nuovi strumenti professionali per immergersi nel mondo del lavoro.

Il progetto si articola in tre tipologie di percorso: iniziative per il trasferimento delle competenze digitali, incontri di scambio e narrazione delle esperienze professionali e incontri di orientamento rivolto ai giovani, quest'ultimo rivolto alle studentesse delle scuole superiori. I percorsi formativi, erogati in modalità online, spaziano dai corsi di formazione per l'acquisizione delle competenze legate alle professioni del digitale ai talk con professioniste afferenti a settori a minore presenza femminile, dai webinar di approfondimento sulle professioni del futuro ai laboratori dedicati a tematiche quali la conciliazione vita-lavoro, il self empowerment e il fallimento.

Le iniziative si svolgeranno da marzo a luglio 2021 secondo il calendario pubblicato al percorso unive.it/lei > Iniziative





Partner del sociale e dei tuoi progetti



numero verde 800 771100
www.credit-agricole.it

Maria Morganti

Svolgimento di un quadro

Venezia 2017

Tessuti dentro a cornici di ferro
Dimensioni ambientali

Progetto permanente
per la caffetteria
di Mario Botta della
Fondazione Querini Stampalia
a cura di Chiara Bertola.

Architetto Mario Botta,
tessuti dell'Azienda
manifatturiera Bonotto

courtesy
Fondazione Querini Stampalia
Onlus, Venezia

Il progetto ha origine dal *Quadro per la Sala dell'800* che ho dipinto nel 2008 durante ripetute visite alla Pinacoteca del Museo. Il quadro prende spunto dai colori presenti nei dipinti della Sala dell'Ottocento e in particolare dal fiore tra i capelli della figura del quadro del Milesi (*La Modella*, 1910) che ho visto come fosse la tavolozza sulla quale il pittore ha ragionato sui suoi colori. Come se quel fiore fosse diventato il luogo dove ha finito per pulire i suoi pennelli, il punto di riflessione, il suo pensare per colori anziché per parole. Nel corso di ogni visita, accoglievo un colore e lo portavo con me in studio, materializzandolo in uno strato di pittura sulla tela. Il mio quadro è l'esito della sovrapposizione di queste esperienze. Sono partita dal 'grumo', dal fiore, assumendolo simbolicamente come fosse il punto condensato del pensiero del pittore, per domandarmi come espandere questo gesto intimo e denso. Come allargarlo nello spazio? Come pensare a un gesto ampio? Come portare verso l'esterno in una scala grande e pubblica questo segno così piccolo? Come passare dall'intimità all'esteriorità? Come dare forma al colore che si è formato quotidianamente nello studio, che è poco e concentrato?

Ho immaginato che il dipinto si espandesse, si aprisse, che il colore si distribuisse nello spazio. Ho pensato a una dilatazione del quadro nell'architettura come se ogni singolo strato si sfogliasse tridimensionalmente nell'ambiente. Le pareti incorniciate dell'architettura di Mario Botta sono diventate gli involucri che hanno dato la possibilità ai miei colori di adagiarsi, di stare, e la tecnica del tessuto è diventata il modo per trasformare la tela: da supporto pittorico a pura materia-colore.



Sommario

Ritratto di Lei	2
Capacità al Centro	8
Lei & Impresa	12
Diversità & Inclusione	18
Donne e Denari	22
Donne e Diritti	24
Lei & Mondo	26
Lei & Scienza	32
Professione Scienziate	40
Da grande vorrei essere Lei	42
Cafoscarina come Lei	44
Parliamo D	45
Lecture	47
Eventi	48
Professione Artiste	50



Università
Ca'Foscari
Venezia

