IL CUCCHIAIO D'ARGENTO
In edicola con GENTE
HEARST Italia

WESTEND61 // GETTY IMAGES

Magazine > Interviste

Quote rosa e immobiliare: ecco chi sono le protagoniste che hanno cambiato il volto del Real Estate

Prima dietro le quinte e poi in prima linea ecco come sono riuscite ad avere successo in un settore prettamente e storicamente al maschile

DI PATRIZIA VASSALLO PUBBLICATO: 04/03/2021

Nel **settore immobiliare** per decenni la **presenza maschile** e diciamolo anche il **pregiudizio** nei confronti del gentil sesso, non ha per così dire spalancato le porte alle donne in questo settore in cui l'evoluzione della condizione femminile per affermarsi ha dovuto affrontare numerose battaglie. Molte sono state le proposte per far sì che la situazione della donna potesse cambiare, e una tra le più note è stata sicuramente l'applicazione del meccanismo delle "QUOTE ROSA". Una novità importante che ha fatto in modo che la donna potesse essere presente in quegli ambienti che sono sempre stati caratterizzati da presenze maschili.

Ilaria Profumi, *Chief Operating Officer* per *RE/MAX Italia*

Donne di successo nel mercato immobiliare

Lo sa bene **Ilaria Profumi**, *Chief Operating Officer* per ***RE/MAX Italia***, società capogruppo e per tutte le altre società controllate, che ha il compito di gestire i processi interni al gruppo coordinando e ottimizzando le iniziative di ogni dipartimento ed azienda controllata. Studi al liceo classico, ma fin da adolescente il suo sogno era quello di fare l'avvocato. A 14 anni va a Londra qualche mese per perfezionare la lingua inglese e al penultimo anno di liceo, vola negli Usa, sempre per motivi di studio, dove ritorna dopo avere conseguito il diploma scegliendo di fermarsi a San Francisco.

ELLE
3 MESI GRATIS
DI ABBONAMENTO DIGITALE
Per te in regalo!

3 MESI GRATIS
DI ABBONAMENTO DIGITALE
Per te in regalo!
ELLE

Il suo approdo in *RE/MAX* non passa da una strada legata prettamente al settore immobiliare, ma dalle sale *Bingo*. Nel Duemila ne diventa manager e poi, accetta il ruolo di responsabile *Affari Legali* di una grande società con sale *Bingo* e slot machine in tutta Italia che le costa un trasferimento a Roma, dove incontra quello che sarà il padre dei suoi figli. Ma il destino per lei ha in serbo un altro cambiamento. Il suo compagno accetta un trasferimento a Milano così lei deve rifare le valige, rimettersi in gioco e lasciare un posto da dirigente che nessuno avrebbe mai mollato. Quando arriva a Milano inizia a cercare un nuovo impiego e risponde a un annuncio di *RE/MAX Italia*.

«Era la fine del 2005, cercavano una segretaria commerciale per il *back-office*, e nonostante prima avessi ricoperto un ruolo dirigenziale, mi proposi per quell'impiego», racconta Profumi. «*RE/MAX* era un'azienda che avevo conosciuto negli States, ma una realtà per me sconosciuta in Italia ed ero molto curiosa di sondare il terreno. Feci un primo colloquio, poi un secondo con **Dario Castiglia**, fondatore e presidente del gruppo italiano, che mi convinse a dire di sì raccontandomi il suo sogno. Che era quello di creare un *network* dove le persone comunque valevano come tali e potevano esprimere al meglio loro stesse. "In *RE/MAX*". *mi disse Dario,* "se lavori sodo e vali, avrai successo". Parole che mi colpirono. Io sapevo di valere, non mi ha mai preoccupato lavorare sodo, e quindi accettai di fare dei passi indietro e dire di sì a quel lavoro per quella posizione», spiega Profumi.

In un solo anno ho creato l'ufficio contratti con la supervisione di Castiglia. Ora noi firmiamo oltre 100 contratti di franchising l'anno, abbiamo 4700 affiliati in Italia. All'*ufficio contratti* si è aggiunto nel giro di pochi anni il dipartimento *Business Development*, entità nodale con l'obiettivo di dare supporto a tutti gli affiliati. Un grande lavoro, ma soprattutto di grande responsabilità. Poi è stato realizzato l'ufficio di *Credit Management* con gli stessi obiettivi e finalmente l'organizzazione ha cominciato a prendere forma in maniera strutturata».

Con un occhio di riguardo verso le donne. «Solo per dire che il 41% delle persone che lavorano in questa azienda sono donne dai 30 ai 40 anni molto determinate a crearsi una nuova chance nel mondo del lavoro, che vogliono 'rimettersi in pista in altri contesti' per fare emergere le loro peculiarità, promuovere sé stesse ed esprimersi al meglio, in un ambiente dove le persone contano». E Ilaria lo sa bene visto che piano piano è riuscita a cambiare tante cose. «Per esempio la filosofia del 'si è sempre fatto così' e di questo ne sono molto orgogliosa» e se lo dice lei si è conquistata un posto d'onore nelle prime 100 top manager di Forbes, bisogna crederle.

Istat/Eurostat

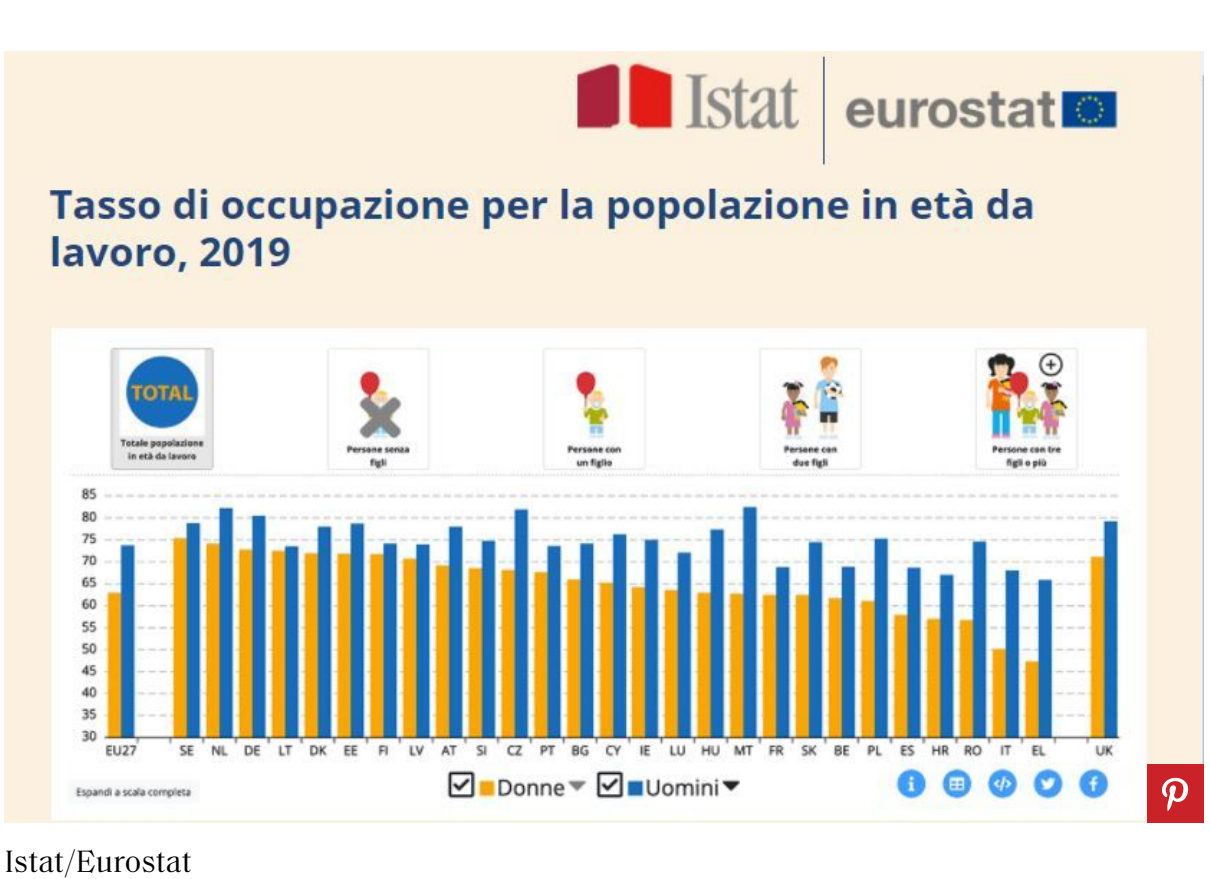
ELLE
3 MESI GRATIS
DI ABBONAMENTO DIGITALE
Per te in regalo!

Solo un terzo dei manager nell'Ue sono donne

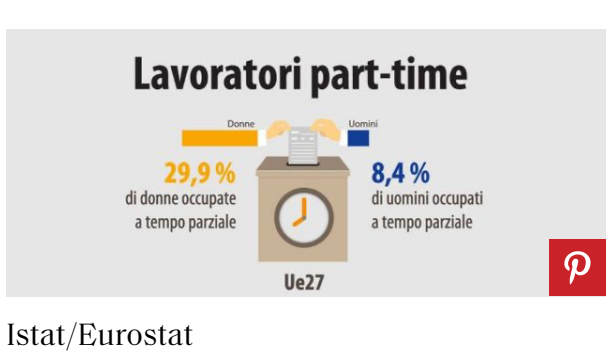
3 MESI GRATIS
DI ABBONAMENTO DIGITALE
Per te in regalo!
ELLE

Nonostante le donne in questi ultimi anni abbiano cercato di salire la china del successo, secondo recenti dati Istat, in campo lavorativo, **gli uomini occupano generalmente posizioni più elevate delle donne**. Ad esempio, un terzo (33 %) dei manager nell'Ue nel 2019 erano donne. La percentuale di donne in questa posizione non supera il 50 % in nessuno degli Stati membri: la quota maggiore si osserva in Lettonia (46 %), Polonia (43 %), Svezia e Slovenia (entrambe 40 %), Bulgaria, Lituania e Ungheria (tutti al 39 %). All'opposto, **le percentuali più basse** si trovano a Cipro (21 %), in Lussemburgo e Croazia (entrambe 26 %), Paesi Bassi (26 %), Repubblica Ceca, Danimarca e Paesi bassi (tutti al 27 %).

In media, nell'Ue il tasso di occupazione degli uomini è più alto di quello delle donne (74 % e 63 % rispettivamente nel 2019). È comunque interessante notare che il divario tra il tasso di disoccupazione e occupazione delle donne e degli uomini aumenta con il numero di figli. **Nell'Ue nel 2019, il tasso di occupazione per le donne senza figli è pari al 67 %, mentre per gli uomini è del 75 %.** Con un figlio, il tasso aumenta al 72 % per le donne e all'87 % per gli uomini. Per le donne con due figli, il tasso rimane quasi invariato al 73 %, mentre quello degli uomini aumenta al 91 %. Per le persone con tre o più figli, il tasso di occupazione diminuisce al 58 % per le donne, mentre per gli uomini si attesta sull'85 %.



Istat/Eurostat



Istat/Eurostat

Quasi un terzo delle donne occupate lavora part-time

Un aspetto importante della conciliazione fra gli impegni di lavoro e la famiglia è il lavoro part-time. Nel 2019 nell'Ue il 30 % delle donne occupate lavorava part-time, contro il l'8 % degli uomini. Inoltre, sono presenti alcune differenze tra gli Stati membri, con le quote più alte di donne in part-time nei Paesi Bassi (75 %), Austria e Germania (47 %) e Belgio (46 %) e di uomini nei Paesi Bassi (28 %), Danimarca (15 %) e Svezia (13 %). Le quote più basse di occupati in modalità part-time risultano in Bulgaria (2 % sia per le donne che per gli uomini).

ELLE
3 MESI GRATIS
DI ABBONAMENTO DIGITALE
Per te in regalo!

> Maggiore è la percentuale di donne disoccupate rispetto agli uomini

3 MESI GRATIS
DI ABBONAMENTO DIGITALE
Per te in regalo!
ELLE

E nell'Ue nel 2019, il tasso di disoccupazione ha toccato quota 7 % per le donne e il 6,4 % per gli uomini. In ben 15 Stati membri, il tasso di disoccupazione risulta più alto per le donne e in undici è più alto per gli uomini. Solo in Olanda è uguale in entrambi i generi.

In Italia i numeri delle lavoratrici pre-lockdown era in crescita, poi c'è stata un'inversione di marcia che per fortuna non ha toccato tutte, ma purtroppo ha fatto dire addio al lavoro a quelle che avevano perlopiù contratti a tempo determinato.

Francesca Lanzini, consulente e affiliata *Tecnocasa*

Il Real Estate in Italia si tinge (finalmente!) di rosa

Per fortuna non il caso di **Francesca Lanzini**, consulente e affiliata ***Tecnocasa***, entrata nel gruppo nel 1999 ha iniziato a fare i primi passi in un ufficio residenziale della bassa bresciana. «La difficoltà iniziale è stata, ed è talvolta tuttora, la gestione dell'ansia da prestazione e da risultato», spiega Francesca, che poi nel tempo si è trasformata in una costante sfida con se stessa. «Migliorarmi e plasmare il mio carattere per gestire nuovi ruoli e nuove situazioni è la cosa più difficile, ma la più stimolante per me.

L'obiettivo più difficile non l'ho ancora raggiunto, è una rincorsa continua verso traguardi che si susseguono ed è questo che contraddistingue il Gruppo *Tecnocasa*, nessuno pone limiti alla tua crescita se non i tuoi stessi risultati. Anche perché questa azienda garantisce pari opportunità di crescita ad ambo i sessi indistintamente e **personalmente mi sono impegnata a valorizzare il ruolo delle coordinatrici all'interno delle agenzie** affinché fossero considerate il collante tra tutte le figure presenti nell'ufficio e vedessero a loro volta una prospettiva di sviluppo professionale. Per me è stata un'enorme soddisfazione vedere giovani donne trasformarsi da coordinatrici ad affiliate del Gruppo».

Irene Zandel, pluriaffiliata e formatrice *Tecnocasa*

Anche **Irene Zandel**, pluriaffiliata e formatrice *Tecnocasa*, è una veterana del gruppo, dove ha iniziato a lavorare nel 1999. «Come procacciatore d'affari prima e agente immobiliare poi, conseguendo il patentino», spiega. «Credo di essermi distinta per aver sempre "detto la mia", ad esempio in questioni delicate come sui diritti di superficie, anche in tavoli prettamente "maschili" e con colleghi con maggiore anzianità lavorativa. Gli uomini molto spesso seguono schemi prestabiliti, trovandosi talvolta in "difficoltà" dinnanzi all'imprevisto. Noi donne no!».

Maria Antonietta Todaro, affiliata e formatrice Tecnocasa

Un altro pilastro della sede italiana di *Tecnocasa* è **Maria Antonietta Todaro**, affiliata e formatrice è entrata nel gruppo nel 2007, a 19 anni. «Ho cominciato la mia esperienza all'interno del gruppo ricoprendo la figura di coordinatrice. Già di primi mesi ho compreso che questo lavoro mi piaceva. Le mie difficoltà erano semplicemente incertezze; in particolare, la paura di non farcela…mi portava a chiedermi spesso "come una persona potesse affidare i sacrifici di una vita, i risparmi per comprare la sua casa, a una ragazza di 19 anni"... Ma poi mi sono fatta coraggio, ho aperto la mia prima agenzia all'età di 24 anni. E ora ai ragazzi che lavorano con me dico sempre che la loro crescita è il mio più grande successo!».

Bruno Vettore, ora *Executive Manager*, amministratore delegato di *FCGROUP* e presidente di *BV INVEST*

E che le donne abbiano una marcia in più, lo sa bene anche un ex maestro della formazione **Bruno Vettore**, ora *Executive Manager*, amministratore delegato di *FCGROUP* e presidente di *BV INVEST* che ha fatto crescere centinaia di manager nel mondo del Real Estate e che da sempre riconosce alle donne una marcia in più nell'apprendimento delle tecniche di vendita e nella pratica. «La particolarità più evidente attiene alla **passione che le donne mettono nel lavoro** e nella propensione al miglioramento. Sul piano formativo si evince, nella maggior parte dei casi, una chiara volontà di mettersi in discussione, cercando gli elementi psicologici più utili nel rapporto con il cliente e le migliori tecniche per superare lo "scoglio della vendita", a volte complicato e non sempre innato. Ricordo che alla fine degli anni Ottanta», prosegue Vettore, «operavo in un'azienda a prevalente presenza maschile e, contro ogni tipo di direttiva aziendale, provai a inserire nell'organico della mia agenzia una giovane ragazza, piuttosto spigliata. Mi ricordo che dopo qualche mese riuscì a compiere una transazione a un prezzo molto alto, che rimase per oltre un decennio il record assoluto in termini di valore compravenduto dell'agenzia. La mia fu decisamente un'ottima scelta!».

Le donne sono in primo piano anche in ***Gabetti Property Solutions S.p.A.***, il gruppo noto comunemente come ***Gabetti***. Fondato a Torino nel 1950 da **Giovanni Gabetti,** ex azienda a carattere famigliare, ora quotata alla Borsa di Milano, conta ben 7 società controllate *Abaco*, *Gabetti Property Solutions Agency*, *Monety*, *NPLs Resolutions*, *Patrigest*, *Tree Real Estate*, *Santandrea luxury houses* **e tante manager al suo interno**. Come **Carolina Pasqualin**, *Direttore Legale, Societario e Contratti*, che è entrata in azienda nel 2006 rispondendo a un annuncio su un noto quotidiano che le aveva segnalato il papà. «In un'era», dice, «che sembrava preistoria in confronto ad oggi dove tutto è digitale. Così ha avuto inizio la mia storia con il Gruppo *Gabetti*. Ho imparato, con il tempo, che ogni volta che entri a fare parte di un mondo nuovo per te, devi farlo in punta di piedi, osservando, ascoltando e conoscendo chi ti sta intorno. Solo dopo puoi riuscire a "ritagliarti" il tuo posto in quel mondo».

Carolina Pasqualin, *Direttore Legale, Societario e Contratti*

E così ha raggiunto obiettivi importanti. Come quello di avere cambiato l'impostazione della struttura legale. «Da Struttura 'rigida' e 'burocratica' a Struttura 'a supporto di tutti gli specifici Business' del Gruppo Gabetti, che risponde sempre di più in tempo reale alle esigenze del business. Con un cambio anche nell'approccio: non più 'didattico' e 'rigido', ma '*problem solving*' e '*just in time*'", che mi ha permesso il passaggio da avvocato specializzato in diritto societario ad avvocato a supporto di tutti gli specifici business del Gruppo *Gabetti*. E la sfida», dice in conclusione, «continua…».

Nicoletta Balli, *responsabile Contabilità Clienti e fornitori*, è entrata in *Gabetti* nel 1983. «I miei primi anni sono stati dedicati all'attività amministrativa a supporto dei colleghi commerciali. Le difficoltà sono state inizialmente quelle di imparare a colloquiare con gli agenti immobiliari dislocati nelle varie agenzie sul territorio e stabilire con gli stessi un rapporto di fiducia reciproca.

Dopo anni di lavoro trascorsi all'ufficio amministrazione, sono stata chiamata dalla Direzione Amministrativa di Gruppo e mi è stato affidato il compito di "centralizzare" tutta l'attività prima dislocata nelle varie sedi. È stato un momento difficile, ma con la giusta convinzione e determinazione ho raggiunto l'obiettivo nel corso di pochi mesi».

Nicoletta Balli, *responsabile Contabilità Clienti e fornitori*

Patrizia Testa, *responsabile della Contabilità generale e Bilanci*

Patrizia Testa, *responsabile della Contabilità generale e Bilanci*, è entrata in *Gabetti* nel 1988. «Cercavano una figura *junior* da inserire nell'ufficio amministrativo della finanziaria del Gruppo e la mia tenacia e determinazione mi hanno portato poi a ricoprire il ruolo di *Responsabile dell'Ufficio Contabilità Generale e Bilanci,* dove svolgo uno dei lavori più delicati dell'ufficio amministrativo: quello della preparazione e redazione del bilancio consolidato del Gruppo. Il segreto per crescere» , dice, «è porsi sempre degli obiettivi. Perché un obiettivo ci consente di rimanere determinate, ma soprattutto motivate nella sua realizzazione.

> "Porsi sempre degli obiettivi. Perché

un obiettivo ci consente di rimanere motivate nella sua realizzazione"

Nel Gruppo», prosegue la Testa, «molte delle donne che conosco sono dotate di grande responsabilità, precisione, collaborazione, professionalità e competenza nel proprio lavoro e il sapere gestire e valorizzare sapientemente queste doti da parte della società è fondamentale per tutti. Personalmente», spiega Patrizia, «amo la collaborazione e il confronto costruttivo, credo che questi siano gli aspetti che più sono riuscita a trasmettere. In un team è importante collaborare e scambiarsi le opinioni si cresce insieme e dove non arriva uno, arriva sicuramente l'altro».

«Sono entrata nel Gruppo Gabetti nel novembre 1992 rispondendo a un annuncio sul giornale», racconta **Sonia Guiducci**, *Responsabile delle Risorse Umane e Procedure Organizzative del Gruppo Gabetti*, «una vera casualità», precisa. «Una sera, rientrata a casa, mia mamma mi disse che nel pomeriggio Gabetti aveva chiamato per fissare un colloquio di lavoro con me. Ricordo ancora la mia risposta "Gabetti? Ma io non voglio vendere case!" Poi mi son detta "Perché no?". Ho partecipato all'iter di selezione e sono stata assunta nella *Direzione del Personale e Legale* come assistente del Direttore.

Sonia Guiducci, *Responsabile delle Risorse Umane e Procedure Organizzative del Gruppo Gabetti*

Non conoscevo nulla del mondo *HR*, ma mi ha affascinata da subito e con molta umiltà ho cercato di imparare lavorando, a piccoli passi. I primi anni è capitato che qualche collega si assentasse per maternità, mi sono offerta per sostituirle continuando a svolgere i miei compiti. Così mi sono occupata di *payroll*, amministrazione del personale, contrattualistica. E tanti sono stati gli obiettivi raggiunti», aggiunge Sonia. «**Essere diventata la prima *Responsabile Risorse Umane* donna del Gruppo Gabetti non è stato certamente un punto di arrivo, ma l'inizio di un nuovo percorso**».

«Per le donne uno dei temi centrali è l'equilibrio tra vita familiare e lavorativa», dice **Francesca Fantuzzi**, *Responsabile dell'Ufficio Studi di Gabetti*.

«Io sono entrata nel Gruppo *Gabetti* nell'estate 2011. Provenivo dall'area marketing di un'azienda nell'ambito della logistica, per cui seguivo le analisi relative ai nuovi progetti di sviluppo residenziale e sanitario. Ho inviato una semplice candidatura spontanea… e dopo qualche mese si è aperta l'opportunità di seguire l'attività dell'Ufficio Studi. Inizialmente», spiega Fantuzzi, «dovendo dare continuità immediata all'attività, ho seguito le orme di chi mi ha preceduta.

Francesca Fantuzzi, *Responsabile dell'Ufficio Studi di Gabetti*

Dal 2014, una delle sfide maggiori è stata quella di dare una nuova veste all'Ufficio Studi Gabetti, che aveva avuto fino ad allora una vocazione principale per il settore residenziale, ampliando le analisi ad altri settori: da quello degli uffici, in parte già seguito, a quello degli investimenti immobiliari, all'alberghiero, fino alle ultime analisi sul settore della riqualificazione energetica e della logistica. E poi abbiamo avuto il coraggio di occuparci di settori diversi da quelli tradizionalmente core per l'Ufficio Studi Gabetti, ridefinendo anche le analisi relative al settore residenziale: grazie alle competenze *Gis* (*Geographic information system*) delle risorse del team, sono stati ridisegnati i nuovi perimetri delle zone di riferimento delle varie città e creati database geo referenziati».

La formula del successo per **Stefania Binda**, *Responsabile Marketing e Comunicazione di Gabetti*? «Avere una visione più ampia, immaginare e osare. Le convention di Gruppo in questi anni sono state tra tutti i progetti un'escalation, ogni volta ci siamo organizzati meglio per poter far vivere una vera e propria esperienza, affinché rimanesse memorabile. Sono entrata nel Gruppo *Gabetti* nel gennaio del 2006», racconta Binda ripescando memorie del passato. «Cercavano una figura da inserire nell'ufficio marketing e comunicazione. Avevo sempre lavorato nelle agenzie di comunicazione e di eventi, non avrei mai detto che sarei entrata in azienda, dall'altro lato insomma, nella figura del cliente. Ci ho provato, ho mandato il mio cv e dopo tre colloqui compreso quello con l'AD, mi sono ritrovata catapultata nell'organizzazione della *convention* di Gruppo con oltre 2000 partecipanti. Non conoscevo nessuno, ma tutti mi hanno aiutata a capire come muovervi all'interno di un'azienda così grande. È stato un bell'inizio della mia storia in *Gabetti*».

Stefania Binda, Responsabile Marketing e Comunicazione di Gabetti

Nadia Crisafulli, *Operation Manager Patrigest*

Come anche quello di **Nadia Crisafulli**, *Operation Manager Patrigest*, che racconta: «Quando sono diventata *Operations Manager*, gestendo direttamente il team, ho cercato di incentivare il senso di responsabilità delle risorse e la loro autonomia, sapevo che erano abituate a una leadership diversa dalla mia e questo mi ha esposto sicuramente a più rischi, ma con il tempo ne è valsa la pena. Ho sempre pensato che se non ci si fida dei propri collaboratori non si va lontano. I risultati sono arrivati con il tempo e con grande soddisfazione. Quando ho iniziato a gestire direttamente delle risorse», prosegue, «passando da un'attività più individuale come quella dello *specialist* a una più manageriale, ho dovuto velocemente cambiare punto di vista, pensando prima al *team* e poi a me stessa. Inizialmente forse ho peccato nel sottovalutare l'importanza del *feedback* costruttivo verso la squadra. Imparando sempre qualcosa di nuovo. Come per esempio a non sottovalutare l'ascolto (attivo) di chi la pensa diversamente da te».

Micaela Musso, *direttore Generale Abaco Team*

Micaela Musso, *direttore Generale Abaco Team*, è entrata nel gruppo nel 2012 con il ruolo di *Direttore Operativo* della società *Abaco Team*, che opera nell'ambito dei servizi al settore immobiliare. «In quel periodo», racconta, «il Gruppo stava affrontando in quel momento una fase di radicale trasformazione, con cambio del management e del controllo societario. Arrivavo da un'esperienza pluriennale in una società che operava nel medesimo mercato, ma la possibilità essere parte del progetto di rilancio di un nome come *Gabetti* è stata un'opportunità per me irrinunciabile. Nei primi mesi», aggiunge la Musso, «la vera difficoltà è stata quella di costruire relazioni di fiducia con chi era già in azienda, ad ogni livello. In un percorso di cambiamento si devono spesso fare e attuare scelte difficili in discontinuità con la prassi, scelte il cui risultato positivo non sempre è immediato, mentre l'impatto sulle persone lo è. Lo considero uno dei periodi più costruttivi del mio percorso professionale come manager: **ho imparato a non cercare il consenso, ma a costruire fiducia**. È una scelta con cui cerco di essere coerente. Ogni giorno si conquista la fiducia di chi lavora con noi, a volte anche sbagliando e ammettendo l'errore, ma è secondo me l'unica base per una crescita professionale e aziendale solida».

Elisa Grosso, Responsabile di Tree RE Academy

Elisa Grosso, Responsabile di *Tree RE Academy*, è entrata nel gruppo tra la fine del 2015 e del 2016. «Per qualche anno ho avuto il piacere di seguire il coordinamento generale di *Professionecasa*, uno dei tre marchi in franchising controllato da *Tree Real Estate*. Ma la vera svolta professionale è arrivata in due fasi diverse. La prima tra la fine del 2018 e l'inizio del 2019. *Professionecasa* continuava la sua espansione e in forza di questo, veniva revisionato il modello organizzativo. Ho così colto una nuova sfida: ricoprire la posizione di *operations manager*. Poi mi sono occupata di tutte le attività operative legate alla gestione e allo sviluppo della società, con particolare riferimento alla formazione, all'implementazione e diffusione dei servizi offerti agli affiliati e alla cura dei rapporti con la capogruppo *Gabetti*. La seconda è avvenuta di recente, nel mese di luglio 2020. E grazie all'esperienza maturata in questo brand sono riuscita ad accettare una nuova sfida anche con gli altri due marchi di *Treere*: *Gabetti* e *Grimaldi*. La responsabilità dell'accademia e il ruolo manageriale che svolgo in merito ai servizi/progetti per innovare il metodo, costituisce di per sé una sfida quotidiana. Il real estate», prosegue, «è tipicamente un mondo riconosciuto come per lo più 'maschile'. Credo sia questo il punto di forza per una donna. Misurarsi con gli uomini. E anche con il proprio team».

Tatiana Pagotto, *Operation Manager Gabetti Lab*

Tatiana Pagotto, *Operation Manager Gabetti Lab* è entrata nel Gruppo recentemente dopo una collaborazione di alcuni anni per la gestione in *outsourcing* della Rete *Gabetti Condominio*. «A gennaio 2019 abbiamo deciso di costituire *Gabetti Lab*, società specializzata nelle riqualificazioni edilizie. Il momento più complicato che abbia mai vissuto in realtà è questo, perché gli enormi incentivi fiscali con cessione del credito che sono stati deliberati nel 2020 hanno fatto esplodere le richieste sia da parte delle nostre Reti sia dal mercato. Di conseguenza abbiamo quadruplicato le persone che lavorano con noi, abbiamo messo in campo risorse, strumenti, procedure, piattaforme innovative per riuscire a dare risposte concrete ai clienti. In generale l'obiettivo più complesso del mio lavoro», spiega Pagotto, «è tenere unita e coesa la Rete che gestiamo, che oggi conta circa 1.000 imprese. In questi mesi però ho affrontato un altro compito decisamente complicato: inserire in staff tanti nuovi collaboratori facendo i colloqui a distanza, la formazione a distanza e con le regole della turnazione COVID. È stato davvero molto complesso e abbiamo dovuto cambiare, sia io che i ragazzi, completamente approccio. Sono orgogliosa però di esserci riuscita».

«Il mood del mio team di lavoro è "Insieme ce la faremo". Sembra banale, ma è fondamentale. Le donne sanno pensare fuori dagli schemi, senza aver paura di soffrire perché sanno sempre trovare una soluzione a tutto», afferma **Marianna Valenzano**, *direttore commerciale di Monety*.

«Nel nostro settore le risorse umane vengono spesso paragonate a dei numeri, l'innovazione che ho voluto in *Monety* è guardare ogni consulente presente in azienda, non solo come un professionista, ma come una persona, quindi saper intercettare i suoi bisogni ed i suoi problemi, per essere lì ad ascoltarlo e ad aiutarlo a superarli. L'errore da non fare mai? Dare per scontata la buona fede degli altri. E farsi trascinare in polemiche sterili, che rappresentano semplicemente i detrattori del successo».

Marianna Valenzano, *direttore commerciale di Monety*

«Sono entrata in *Tempocasa* nel novembre 2018 e non esisteva il dipartimento HR», spiega **Francesca Ravasi**, *HR manager Tempocasa,* il cui compito è quello di sviluppare e consolidare il Dipartimento HR del *Gruppo Tempocasa* e di coordinare il Team degli HR Business Partner raccogliendo le esigenze dalla rete e promuovendo un approccio consulenziale vicino al business e di supporto ai collaboratori. «Ho iniziato a lavorare su un area come progetto pilota. Dopo un anno sono stata nominata *HR Manager* con un ruolo nazionale e oggi gestisco un team di 14 persone. Abbiamo creato un sistema e una struttura, dei *kpi* per monitorarci, un piano di carriera, un processo di contrattualizzazione, la formazione *Onboarding*, un sistema di performance tramite *one to one*, un sistema di supporto consulenziale. Grande visibilità l'abbiamo avuto tra gli inviti a parlare con il partner Indeed, a partecipare a tavole teotonde, per la premiazione come miglior team HR dell'anno per la categoria franchising». **Quali i suoi punti di forza?** «Lo spirito commerciale, la capacità di portare pazienza, la resilienza e il focus sul risultato con qualità». La missione di *HR Tempocasa* è "***Consolidare e far crescere le nostre squadre, Essere al tuo fianco per lasciare il segno insieme***". «Se gli uomini percepiscono la competenza, la professionalità e l'umiltà, intesa come consapevolezza dei propri mezzi, non c'è pregiudizio che tenga», prosegue Ravasi. «Si vince conquistando la fiducia giorno per giorno, con la passione e cercando degli "sponsor maschi". Si vince dimostrando di non avere pregiudizi a propria volta e non cadendo nei "classici cliché". Si vince con i risultati. Si vince mantenendo la propria femminilità senza cadere nel femminismo estremo. Si vince trattando le persone come 'persone' ossia come esseri umani. Si vince con una sana dose di umorismo», conclude.

Francesca Ravasi, *HR manager Tempocasa*

«Per superare ogni tipo di pregiudizio ho sempre usato la tattica del "poche parole e dimostrare il valore attraverso l'impegno quotidiano, attraverso i risultati". Attraverso la condivisione costante di idee, conoscenze e progetti. Ciascuna persona ci può insegnare tantissimo», spiega **Lara Canino**, *Direttore Pmc Academy, Più Mutui Casa Spa*, «e di conseguenza le alleanze sono fondamentali per crescere personalmente e professionalmente. Attualmente il presidente della società sta coordinando circa 60 progetti aziendali, in cui sono direttamente o meno direttamente, coinvolta. Beh il progetto futuro è che tutti questi progetti vadano avanti con successo. Personalmente voglio acquisire sempre nuove competenze, di comunicazione/hr/formazione e avere un ruolo sempre più strategico e determinante in azienda. A partire dallo scorso febbraio abbiamo rivisto in toto il piano di comunicazione rivolto ai clienti. In collaborazione con ***Tempo Quality*** (*l'agenzia di comunicazione di Gruppo Tempocasa*, Ndr), abbiamo migliorato la veicolazione dei nostri messaggi. La mission? Creare contenuti specifici per i clienti effettivi e potenziali e, allo stesso tempo, celebrare la rete e i suoi successi, con interviste e approfondimenti mirati».

Beatrice Zanolini, *Direttore (Dir.) FIMAA MiLoMB e AD FIMAA Milano Servizi srl, Consigliere (Cons.) CCIAA MiMBL*

«Nel settore immobiliare le donne stanno numericamente aumentando ed occupano sempre più spesso posizioni di rilievo, con ruoli apicali nel mondo delle imprese, delle professioni e delle organizzazioni di categoria», spiega **Beatrice Zanolini**, *Direttore FIMAA MiLoMB e AD FIMAA Milano Servizi srl, Consigliere CCIAA MiMBL, oltre che Presidente Comitato (Pres. Com.) Tecnico Scientifico di MeglioMilano e Consigliere Fondazione Welfare Ambrosiano*. «Personalmente, in ambito associativo, **quando 23 anni fa ho assunto la direzione di *FIMAA*, ero una delle pochissime donne sia in *Confcommercio* sia in ambito immobiliare in generale, due mondi molto maschili che però oggi vedono la presenza sempre più numerosa di donne anche ai vertici delle varie organizzazioni**. Anche le imprese femminili del Real Estate sono sempre di più: in *FIMAA MiLoMB*, solo sul nostro territorio (Milano Lodi Monza Brianza), su circa 2.000 imprese associate tantissime hanno titolari donne che statisticamente risultano essere le più durature e fedeli, quelle che frequentano più corsi di formazione e che collezionano la maggior fidelizzazione dei clienti, più propense alla collaborazione e corrette sotto il profilo deontologico».

Un 'altra protagonista del mondo immobiliare è **Francesca Zirnstein**, direttore generale di **Scenari Immobiliari**, istituto indipendente di studi e ricerche, che analizza i mercati immobiliari e in generale l'economia del territorio in Italia e in Europa. «Con l'inizio degli anni Duemila, grazie all'introduzione delle materie STEM, ossia quelle discipline scientifico-tecnologiche e i relativi corsi di studio, sono nati migliaia di nuovi posti lavori. Il Politecnico come anche altre università, **si sono strutturate proponendo corsi in *Real Estate* offrendo l'opportunità a tante donne che venivano da formazioni economiche e tecniche di iniziare 'nuove carriere'.** E Milano ha fatto da apripista. Io mi sono laureata in architettura a Genova, (col vecchio ordinamento, *NdR*) con indirizzo urbanistico» racconta, «e la mia idea è sempre stata quella di occuparmi di città. Una passione nata da un incontro all'università con un professore e successivi studi sull'importanza dello 'spazio pubblico per i cittadini', quindi in breve tempo ho maturato la consapevolezza che la città sarebbe stata non solo il mio luogo di vita, ma anche di analisi. Che si è concretizzata con la stesura della mia tesi, che mi ha aperto gli occhi su un nuovo mondo. Poi agli inizi degli anni Duemila ho iniziato a fare uno stage in *Scenari immobiliari*.

Francesca Zirnstein, direttore di Scenari Immobiliari

Nel corso della mia carriera mi sono occupata in prima persona di analisi del mercato con quotidiani confronti con gli protagonisti locali, poi ho preso in mano le redini di questa attività e ho formato altre persone per farlo. Un cammino ricco di sfide che però mi ha fatto capire che quella era la strada giusta perché avevo anche delle ottime intuizioni. L'analisi della domanda, la capacità di comprendere le necessità future sono step fondamentali». E su *Arel*, *l'Associazione Real Estate Ladies*, fondata a Milano nel 2006 che parla di immobiliare al femminile dice: «È nata dall'idea di una giornalista **Paola Lunghini** che ha compreso la necessità di avere un'associazione che parlasse di mercato degli immobili con tramite femminile con l'aiuto della prima presidente **Barbara Polido**. Nel 2010 ne sono diventata presidente fino alla fine del 2019 convinta che per contare bisogna contare, fare numero, massa critica. E non mollare mai».

GLI ARTICOLI PIÙ LETTI DI ELLE.IT

La crema antirughe più venduta su Amazon

LEGGI ORA

Le tendenze dell'Autunno Inverno 2023 2024

LEGGI ORA

6 libri da laggere per capire il conflitto in Israele

LEGGI ORA

A Milano si spende più di quanto si guadagna?

LEGGI ORA

WATCH NEXT

Revamp moda beauty showbiz

Test di gravidanza positivo

Le 10 posizioni migliori per fare l'amore

Le 6 migliori profumazioni per ambiente

Idee regalo per le vostre fidanzate

IL CUCCHIAIO D'ARGENTO
In edicola con
GENTE
HEARST

Se vuoi far impazzire un uomo cerca il punto L

Coito interrotto?

Come aumentare il piacere femminile in 5 mosse

10 hit sempre verdi dai mitici Anni 80

5 rimedi naturali per dire addio ai brufoli

Lei ama lei

Lidia Poët, la prima donna avvocato in Italia

L'oroscopo della settimana di Simon & the Stars

SCOPRI ELLE! TENDENZE, MA ANCHE STILE, SHOPPING, BEAUTY. E ANCORA LIBRI, CINEMA MUSICA, VIAGGI E GOSSIP! IL TEMPO LIBERO ON LINE NON È MAI STATO COSÌ DIVERTENTE!

ELLE PARTECIPA A DIVERSI PROGRAMMI DI AFFILIAZIONE, GRAZIE AI QUALI POSSIAMO RICEVERE COMMISSIONI PER ACQUISTI E-COMMERCE DI PRODOTTI FATTI GRAZIE A TRATTAZIONE EDITORIALE SUI NOSTRI SITI WEB.

DIRETTORE RESPONSABILE – BARBARA DI GIGLIO
©2023 HEARST MAGAZINES ITALIA SPA P. IVA 12212110154 - ISCRITTO AL ROC N.5074 | VIA ROBERTO BRACCO, 6, 20159, MILANO – ITALY