

N. 04

Giugno 2026

messengeromarittimo.it

M A G A Z I N E



IL TALENTO NON HA GENERE



Giugno 2026 | sped. abbonamento postale D.L. 353/2003 (convertito in Legge 27/02/2004 n.46) art. 1 comma 1 C1/LI/000

FOLLOW US

DIRETTORE RESPONSABILE

Vezio Benetti



Edizioni commerciali e marittime srlu
Livorno, Piazza Cavour 12
Direzione, Amministrazione e Pubblicità
telefono 0586 898083

redazione@messengeromarittimo.it
abbonamenti@messengeromarittimo.it



LORENZINI & C

TERMINAL OPERATOR



Lorenzini & C. Srl

Livorno 57123 (Italy)

Porto Industriale - Via Labrone, 19

Tel. +39 0586 2071 - Fax +39 0586 405199

Terminal Containers:

Tel. +39 0586 207315 - Fax +39 0586 207316

info@lorenziniterminal.it

www.lorenziniterminal.it

PREMESSA

di Giulia Sarti

Blu. È il colore che domina nelle platee e sui palchi delle conferenze e degli eventi che seguiamo durante tutto l'anno.

Non perché spesso si parli di mare e Blue economy, ma perché è la tonalità scelta in molte occasioni per giacca e pantalone di chi partecipa. Che la maggior parte delle volte è uomo.

Forse a notarlo di più sono proprio le donne, sempre troppo poche quelle presenti.

Ma qualcosa, anche se alla velocità dei processi umani, sta pian piano cambiando.

Se per anni la storia del mare e dei trasporti è stata raccontata da voci maschili, oggi inizia a delinearsi un nuovo racconto fatto da volti che sul palco o tra le sedie in platea vestono colori pastello, un rosa, un bianco, un motivo floreale.

Un'immagine che spesso rappresenta lo specchio della società dove le donne muovono grandi processi e realtà, ma restando nascoste.

Noi in questo anno e mezzo queste donne le abbiamo cercate, e non è stato difficile trovarle. Per niente. Le abbiamo trovate nei nostri settori di riferimento: nella logistica, nello shipping, direttamente in mare a bordo di una nave, nelle aziende che si occupano di economia blu e nelle Autorità di Sistema portuale.

Se in questo ultimo caso la possibilità di intervistare una presidente è stata solo una, con la dottoressa Tardino unica donna scelta alla guida tra 16 opportunità che si potevano avere, negli altri casi i nomi non sono stati difficili da individuare.

Abbiamo raccolto le loro esperienze, le loro difficoltà, le loro soddisfazioni e i loro percorsi che hanno permesso di arrivare lì dove lavorano ogni giorno.

Quasi tutte hanno ammesso di aver avuto una strada più ripida dei colleghi maschi, con barriere più dure da abbattere e stereotipi da sfatare che si sono affiancati in certi casi a situazioni senza nessun ostacolo.

Questa nostra rivista raccoglie (in ordine di pubblicazione) solo una parte delle interviste accolte nella rubrica che si arricchisce giorno per giorno sul nostro giornale online, che abbiamo scelto di intitolare IL TALENTO NON HA GENERE convinti che questo debba essere uno slogan che ricordi come la presenza femminile non debba essere vista come un'eccezione, ma come



normalità e in cui le storie che abbiamo raccontato non sono straordinarie perché eccezionali ma proprio perché ancora fuori dall'ordinario.

La nostra non vuole essere una rivalsea sul mondo maschile ma in qualche modo un "promemoria" di come un mondo più equo sia non solo possibile ma migliore per un cambio di rotta che possa rappresentare una svolta, una "transizione", come le tante che stanno attraversando il mondo.

Questo lo dicono i dati e con i numeri non si può contrattare.

Stessi strumenti e opportunità potranno trasformare quelle voci che oggi spesso sono di sottofondo, e di "contorno" in racconti che la storia la portano avanti in prima fila, per dimostrare ancora una volta come la strada migliore sia quella in cui quelle voci si alleano e le competenze si affiancano.

E allora quel "blu" con cui abbiamo aperto potrà forse un giorno mischiarsi con tutti gli altri e formare quell'arcobaleno di colori che fa sempre guardare al cielo con un certo stupore.



IL TALENTO NON HA GENERE

SOMMARIO

06

**MARIACELESTE
LAURO**

Eredità e futuro di Alilauro

11

**ELENA
BASSOLI**

La logistica è donna

15

**MANUELA
INDACO**

Donne e Shipping
in una parola: determinazione

18

**BARBARA
BONCIANI**

Portuali e marittime?
Perché no?

21

**LUCIANA
CAMBIASO**

Le emozioni del mare

24

**CLAUDIA
MONDINO**

Fare del mare
la propria casa

27

**CATERINA
CERRINI**

La formazione di oggi
per il settore di domani

31

**COSTANZA
MUSSO**

La parità di genere non fa
bene alle donne,
fa bene all'economia

35

**CHIARA
PETRIOLI**

Wsense porta internet
in profondità

39

**MARINA
BARBANTI**

Unem: energie per la
mobilità

43

**TIZIANA
MURGIA**

Qualcosa
è rimasto indietro

45

**RAFFAELLA
DEL PRETE**

Crociere,
in pieno slancio

47

**GIULIANA
BRUCATO**

Immaginazione
e disciplina

51

**CHIARA
PRISCO**

I custodi del viaggio
di Fercam Fine Art

54

**ANNALISA
TARDINO**

Una siciliana in
Sicilia

57

**ROSSANA
DI STEFANO**

Doganalista?
Una sfida quotidiana

5

IL TALENTO NON HA GENERE

messengermarittimo

MARIACELESTE LAURO

EREDITÀ E FUTURO DI ALILAURO

"Non è la società che deve darci qualcosa in quanto donne, siamo noi che dobbiamo poter agire indipendentemente dal nostro essere donne"

Domande e risposte con donne che eccellono per le loro capacità nei nostri settori di riferimento: a darci uno spaccato della propria esperienza è **Mariaceleste Lauro**, salita ai vertici dell'azienda di famiglia, l'Alilauro non senza aver prima fatto "la gavetta" che le ha permesso di consolidare una leadership consapevole e vicina alle realtà operative. Dagli studi all'estero all'eredità familiare, ecco cosa ci ha detto della sua esperienza.

Madre di tre bambini, un ottimo spunto per partire e chiederle come si destreggia tra essere mamma e lavoratrice.

"Partirei da un presupposto: è innaturale che, ancora oggi, una donna debba interrogarsi su come conciliare la propria vita professionale con quella privata. La realizzazione personale non dovrebbe essere una scelta tra due dimensioni dell'esistenza, carriera e maternità, ma un percorso armonico sostenuto da un sistema di welfare adeguato.

Con il Gruppo Lauro, abbiamo da anni intrapreso un cammino concreto in questa direzione, con iniziative mirate a sostenere le nostre collaboratrici, in particolare le madri lavoratrici. Abbiamo introdotto misure di flessibilità negli orari di lavoro, sviluppato il progetto di un **asilo nido aziendale** e attiva-



to strumenti di supporto per rispondere alle esigenze familiari. Queste scelte non rappresentano solo un atto di responsabilità sociale, ma anche un **investimento strategico**: un ambiente di lavoro che accoglie e valorizza le donne nella duplice dimensione di professioniste e madri è un ambiente più equo, produttivo e lungimirante.

Certo, **l'Italia non si distingue per politiche favorevoli alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare**: il nostro è un Paese nel quale per far sì che le donne vengano retribuite come gli uomini o che vengano ammesse nei cda c'è bisogno di approvare una legge.

Il "gender gap" è un divario trasparente che non permette a tutti di fare scelte libere. E troppe donne si trovano a dover compiere rinunce dolorose, perché il contesto culturale e istituzionale non le sostiene nel loro percorso.

Io posso testimoniare come la maternità sia un'esperienza totalizzante, che ridefinisce priorità, equilibri e prospettive: un bambino ha bisogno di cure dirette, soprattutto nei primi anni. E proprio la mia esperienza di madre e lavoratrice mi spinge a lavorare affinché, nell'impresa del futuro, le donne possano vivere appieno entrambe le dimensioni senza compiere salti mortali per raggiungere i propri obiettivi, senza trovarsi di fronte a un aut-aut tra carriera e maternità.

Oggi, nonostante diverse aziende investano molto sulle donne all'inizio del loro percorso, **mancano politiche e normative pubbliche a supporto della loro crescita**. Spesso i lavori più remunerativi sono più rigidi e richiedono più impegno in termini di tempo: così le donne hanno più difficoltà perché rimangono responsabili, in modo sproporzionato, della cura della casa e dell'educazione dei figli. Ma quando a noi donne viene data la possibilità di dimostrare il nostro valore, riusciamo a farlo puntualmente. Vorrei fosse chiaro, infine, un concetto a cui

tengo: non è la società che deve darci qualcosa in quanto donne, siamo noi che dobbiamo poter agire indipendentemente dal nostro essere donne. Perché la reale parità inizierà quando non si discriminerà più nessuno.

Lei non è entrata subito ai vertici della sua azienda, ma ha fatto un percorso più lungo conoscendo diversi aspetti del lavoro. Quanto le è servito?

La mia ascesa ai vertici aziendali è avvenuta attraverso un percorso articolato e formativo che mi ha portata a ricoprire più ruoli.

Fin dall'inizio della mia carriera in Alilauro, ho scelto di iniziare un percorso di crescita affiancando tutte le figure operative per comprendere a fondo i processi aziendali e le mansioni di ciascun collaboratore. Questa esperienza diretta, come l'affiancamento ai mozzì, il coordinamento delle operazioni di imbarco sui moli, il trasporto dei bagagli, le pulizie nei bagni e il supporto ai passeggeri, per poi transitare verso compiti amministrativi, si è rivelata determinante non solo per la mia crescita professionale, ma anche per individuare e migliorare alcune dinamiche interne.

Spesso, infatti, chi ricopre posizioni di coman-



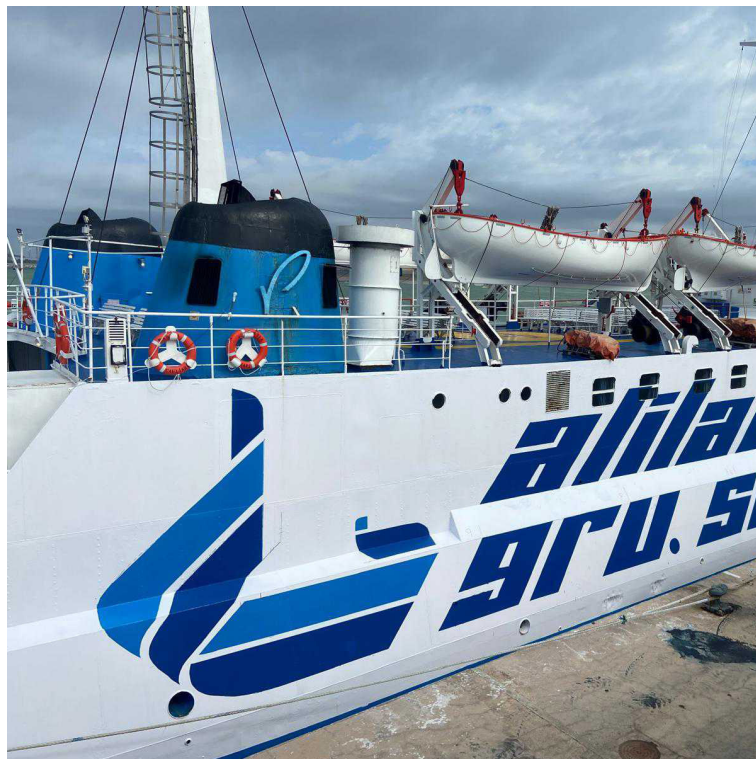
do tende a non conoscere appieno le difficoltà e la routine quotidiana dei lavoratori e rischia così di adottare decisioni che non tengono conto della realtà operativa.

La mia esperienza mi ha insegnato l'importanza di un approccio empatico ed informato, basato sull'ascolto diretto delle esigenze e delle osservazioni di ogni collaboratore: la "gavetta" che ho intrapreso e che sto proseguendo, è stata fondamentale per consolidare una leadership consapevole e vicina alle realtà operative, capace di valorizzare il contributo di ciascun membro dell'organizzazione e di promuovere decisioni più equilibrate e sostenibili.

È diventata manager giovanissima e in azienda ha rappresentato una nuova generazione. Come ha cercato e cerca di indirizzare l'Alilauro mantenendo la tradizione ma introducendo novità?

La nostra azienda si fonda su radici familiari profonde che definiscono un'identità condivisa e che ci guidano quotidianamente. Mio nonno, Agostino, fondatore dell'azienda, ha lasciato un'impronta indelebile con il suo esempio e la sua lungimiranza, valori che continuano a ispirare l'intero gruppo. I passaggi generazionali, che sono avvenuti in modo naturale da Agostino a Salvatore, mio padre, e poi a me e ai miei fratelli, rappresentano un percorso di continuità e di condivisione.

La più grande lezione del nonno



è stata la vicinanza alle persone fragili, prioritaria rispetto a ogni idea di business: anche per questo abbiamo ideato, in linea con i valori che ha saputo trasmetterci, una serie di iniziative a supporto dei malati oncologici, per le cui cure prevediamo la gratuità del biglietto, e per le persone con mobilità ridotte, che godono di una assistenza adeguata alle loro esigenze. Portiamo avanti un'idea di viaggio inclusivo, affiancando una serie di servizi e iniziative anche per i più piccoli. Soprattutto, vogliamo fare qualcosa per il territorio, tutti i giorni: dialogando con le scuole – abbiamo finanziato l'aula magna dell'istituto Mennella di Ischia, intitolata proprio a nonno Agostino – o supportando percorsi gratuiti di coaching e autostima per le donne. In più, sosteniamo gli eventi culturali in grado di promuovere culturalmente le nostre destinazioni.

Infine, in questi anni abbiamo abbassato deliberatamente l'età media dell'organico per integrare energie giovanili senza mai dimenticare il valore dei collaboratori storici.

Da bambina sognava di lavorare nel mondo del mare?

Fin da bambina, il richiamo del mare ha rappresentato per me non soltanto un sogno, ma anche l'eredità viva di una famiglia che vi è indissolubilmente legata. Crescere ascoltando le storie del nostro fondatore, ha generato in me e nei miei fratelli Mariasole ed Agostino, un profondo senso

di appartenenza e responsabilità.

Ma è stata la figura di mio padre, Salvatore, a trasmetterci l'essenza del dovere e della dedizione necessaria per onorare e far evolvere questa eredità. Il suo esempio, fatto di impegno costante e di amore per il mare, ci ha da sempre ispirato, facendoci partecipare attivamente, alla vita aziendale fin da piccolissimi. Dandoci così, l'opportunità di crescere imparando. Lo dico spesso: sono stata fortunata. Perché ho avuto le possibilità, di avere una chance. Ereditare un'azienda non è una colpa. È una colpa, non fare nulla per migliorare la vita delle persone ereditate. Questo legame profondo con il mare e con la storia della nostra famiglia si traduce in una responsabilità quotidiana: quella di portare avanti il cognome Lauro, contribuendo in modo significativo alla crescita dei vari territori che ci ospitano, e delle persone che ci aiutano, da 75 anni a portare avanti il sogno del nostro padre fondatore.

Secondo lei arriverà in Italia il momento in cui a una donna imprenditrice come lei, non si chiederanno più cose legate al gender gap ma solo alla sua professione?

Personalmente, auspico il giorno in cui il valore di una donna imprenditrice venga giudicato solo sulla base della sua professionalità e dei risultati concreti raggiunti, senza ricorrere a domande inerenti al gender gap. Spesso mi viene chiesto come riesco a conciliare l'impegno familiare con le responsabilità lavorative: un approccio che, sebbene motivato da curiosità, sottolinea ancora la presenza di stereotipi di genere.

Mi piacerebbe che l'attenzione si spostasse dai pregiudizi verso il riconoscimento dei progetti di gruppo e delle strategie innovative che, insieme al mio team, abbiamo messo in atto. In un ambiente ideale, le capacità, la visione e il contributo concreto al successo dell'azienda dovrebbero essere gli unici parametri di valutazione. Spero dunque che, in futuro, il discorso imprenditoriale si focalizzi esclusivamente su merito e professionalità, lasciando da parte ogni riferimento alle differenze di genere.

Le piacerebbe che i suoi figli seguissero la sua strada? E se sì pensa che troveranno

meno ostacoli di quelli che potrebbe aver trovato lei all'inizio?

La più grande aspirazione per i miei figli è che possano vivere in piena libertà, disponendo di tutti gli strumenti necessari per scegliere il percorso che li renda veramente felici.

Auspico che sviluppino qualità quali coraggio, consapevolezza, curiosità e umiltà, che reputo fondamentali per affrontare le sfide della vita. Pur ritenendo che, grazie ai cambiamenti in atto, possano incontrare ostacoli meno insormontabili rispetto a quelli che ho affrontato io all'inizio del mio percorso, il vero valore risiede nella capacità di superarli con tenacia e passione, consapevoli che nulla si ottiene senza un impegno coraggioso. Naturalmente, mi piacerebbe che possano un giorno proseguire le attività di famiglia, ma solo se saranno in grado di dimostrare di avere le competenze necessarie e, soprattutto, un amore incondizionato per questo patrimonio. In ogni caso, il mio desiderio più profondo è che la loro scelta sia libera e consapevole, guidata da valori autentici e dalla volontà di realizzarsi pienamente.

E se dovesse indicare una cosa che vorrebbe che i suoi figli imparassero dal suo percorso lavorativo, quale sarebbe?

Vorrei che comprendessero il valore della costanza e della passione, due elementi imprescindibili per costruire qualcosa di significativo. Spero che abbiano l'opportunità di imparare da ogni collaboratore, riconoscendo il contributo che ognuno porta all'interno di un'organizzazione e maturando la capacità di ascoltare, osservare e comprendere le diverse realtà lavorative.

Infine, reputo davvero essenziale che venga loro trasmesso in modo adeguato il senso di responsabilità, affinché siano sempre consapevoli dell'impatto delle proprie scelte, del valore dell'impegno e del rispetto verso il lavoro proprio e altrui. Solo attraverso questa consapevolezza potranno affrontare il futuro con solidità e determinazione.

Lei ha studiato anche all'estero. Ha visto una situazione diversa per quel che riguar-

9

da la parità di genere?

Sono passati diversi anni dalla mia esperienza a Londra, e in quel periodo non ricoprivo un ruolo dirigenziale, motivo per cui non posso fare un parallelo diretto ed efficace con la mia attuale esperienza in Italia. Tuttavia, è innegabile che, a livello globale, molti Paesi abbiano compiuto passi più decisi verso una reale parità di genere, sia in ambito lavorativo che sociale.

In diverse realtà europee, come nei Paesi scandinavi, esistono politiche di welfare avanzate che favoriscono una conciliazione più equa tra vita professionale e privata, con misure come il congedo parentale condiviso tra uomini e donne, servizi per l'infanzia altamente accessibili e una cultura aziendale in cui il gender gap è affrontato in modo più strutturato. Anche nel mondo anglosassone, pur con differenze tra Regno Unito e Stati Uniti, si riscontra una maggiore rappresentanza femminile in ruoli apicali e una mentalità più orientata al merito piuttosto che al genere.

In Italia, purtroppo, persiste ancora una certa rigidità culturale, che porta a considerare la carriera femminile in relazione agli impegni familiari, piuttosto che valutarla esclusivamente sulla base delle competenze e dei risultati. Per questo, ritengo fondamentale continuare a lavorare affinché anche nel nostro Paese vengano implementate politiche più efficaci per sostenere il talento femminile, garantendo pari opportunità e valorizzando il contributo delle donne nel mondo del lavoro senza pregiudizi o barriere strutturali.

Lei è anche nel consiglio direttivo di As-sarmatori.

Si tratta di un ruolo che rivendico con orgoglio per il lavoro fatto in questi anni a Roma e Bruxelles, dove la nostra rappresentanza è cresciuta anche a livello qualitativo. Se mi si chiede se auspico una maggiore presenza femminile anche a livello associativo, rispondo che certo, non posso che augurarmelo, ma questo vale per l'intero mondo dello shipping e, più in ge-

nerale, per l'intera imprenditoria italiana, dove comunque le donne stanno guadagnando un ruolo importante e prestigioso come è giusto che sia.

Come vorrebbe vedere il Gruppo Lauro Holding tra dieci anni?

È una domanda meravigliosa, perché racchiude la vera essenza della nostra missione per il futuro. Immaginare il nostro Gruppo tra dieci anni significa delineare non solo un'evoluzione aziendale, ma anche e soprattutto un progetto di crescita responsabile, fondato su valori solidi e su un forte impegno sociale.

Desidero che la Lauro Holding continui a essere molto più di un gruppo industriale: una realtà in cui ogni membro si senta parte di una grande famiglia, un ambiente in cui il benessere delle persone sia una priorità assoluta e dove ciascun collaboratore possa realizzarsi pienamente, con il supporto di una struttura che lo valorizza e lo accompagna nel suo percorso professionale e personale. La vicinanza dell'azienda ai suoi lavoratori può essere determinante, e il mio più grande auspicio è che la nostra organizzazione diventi, sempre di più, il loro porto sicuro: una grande famiglia che non solo offre opportunità, ma che si prende autenticamente cura delle persone, riconoscendone il valore e sostenendole nel loro sviluppo.

Vorrei che questo fosse un Gruppo in grado di regalare visione, di ispirare e di stimolare chi ne fa parte, affinché ogni singolo talento possa esprimersi al meglio. Un equilibrio perfetto tra dare e ricevere: il Gruppo Lauro dovrà essere sempre più una realtà che offra prospettive, crescita e sicurezza, e in cambio riceva dedizione, passione e competenze da chi ogni giorno contribuisce al suo successo.

Se tra dieci anni riusciremo a preservare questo spirito, pur in un contesto di costante evoluzione e innovazione, sapremo di aver portato avanti la nostra missione nel modo giusto.

ELENA BASSOLI DI ZUEGG

LA LOGISTICA È DONNA



Una delle donne che "ce l'hanno fatta" e che nel settore ha raggiunto ruoli apicali

dini che servirà a dare vita a prodotti di alta gamma del brand ma anche come base per altri gruppi come Danone o Bauli.

Elena Bassoli, Group Logistics and Customer Service Manager del gruppo segue la filiera fin dalla partenza occupandosi della parte della logistica B2C di un'azienda che, pur avendo come mercato di riferimento l'Italia (al 90% dei volumi) si allarga verso la distribuzione all'estero cercando di acquisire nuovi mercati con basi di customer service che arrivano fino in Russia.

Partiamo dalla logistica in generale di oggi: intelligenza artificiale e strumenti digitali rendono meno "utile" il lavoro umano, lo sostituiscono?

Oggi ci sono strumenti ormai imprescindibili nelle varie declinazioni e applicazioni, che possono essere utilizzati nel settore.

Ma proprio perché tutto quello che è legato al digitale o all'intelligenza artificiale ha un background tecnologico, comporta per sua stessa natura una standardizzazione e una rigidità che solo la corretta gestione da parte dell'uomo possono rendere flessibili a vantaggio della logistica.

Ecco perché a mio avviso non si toglie, ma al contrario si dà modo di rendere questi strumenti efficaci.

Con 350 milioni di fatturato, dal 1860 la Zuegg porta nelle nostre case succhi e confetture di alta qualità anche con il marchio Skipper.

La storia inizia a Lana d'Adige e oggi, che siamo giunti alla quinta generazione della famiglia con il Ceo Martina Zuegg, da Verona viene gestita la maggior parte delle operazioni, dalla produzione alla logistica.

Nella città veneta vengono prodotti i succhi, le confetture arrivano invece dallo stabilimento in Germania, ad eccezione di alcune linee produttive che vengono realizzate nello stabilimento di Luogosano vicino ad Avellino dove viene lavorata tutta la materia prima che andrà poi ad alimentare la produzione.

Qui ci sono anche i frutteti della Zuegg, per tutto quello che può essere coltivato alle nostre latitu-

Alla luce di questi cambiamenti come Zuegg avete dovuto apportare modifiche ai vostri processi?

Sì, rivediamo costantemente i processi adattandoli rispetto a esigenze sempre più vocate a una standardizzazione o a certe rigidità. Penso ad esempio a forniture specifiche per le quali c'è la necessità di trovare soluzioni per clienti che ad esempio abbiano magazzini automatizzati o con tecnologie di un certo tipo.

Questo ha richiesto da parte nostra la revisione di alcuni processi interni di logistica per arrivare a poter fornire il prodotto con la customerizzazione richiesta.

E proprio il fatto di mettere il servizio personalizzato al centro è la chiave della logistica di oggi senza pensare che uno standard vada bene per tutti.

Lei è responsabile della logistica dell'azienda: quale è la sua "giornata tipo"?

Diciamo che già dalla prima colazione cerco di impostare la mia giornata secondo quello che penso di svolgere. All'arrivo in azienda solitamente il mio programma salta nei primi 5 minuti!

Questo perchè sopraggiungono emergenze che vanno gestite subito. Poi passo all'allineamento con i miei collaboratori per capire eventuali problemi e coordinare la loro attività.

Buona parte del mio tempo è occupato anche dall'allineamento con le altre funzioni aziendali produzione compresa perchè se ci sono problemi all'inizio della catena, poi si tramuteranno in problematiche logistiche. Quindi è evidente che maggiore è l'allineamento interno, maggiore è la possibilità di trovare soluzioni efficaci.

Poi però c'è anche una parte di miglioramento e efficientamento dei progetti che parte da un'analisi analitica dei dati con i miei collaboratori da cui cerchiamo di arrivare a nuove idee.

Diciamo che arrivo rapidamente a sera pensando di aver fatto forse l'80% di quello che mi ero prefissata al mattino!

Immagino la logistica come un settore particolarmente stressante con ritmi serrati e tempi da rispettare. Allora quanto è importante dare spazio al benessere del lavoratore?

Molto. E credo che in questo la tecnologia aiuti, sia nella parte della fatica fisica che in quella mentale. Penso ad esempio alle nuove modalità come la merce all'uomo, gli esoscheletri o lo stress mentale ridotto da applicazioni di intelligenza artificiale.

Un esempio su tutti: verificare perchè un mezzo sia in ritardo, in passato poteva richiedere una quindicina di telefonate, oggi basta un sistema di georeferenziazione per capirlo in pochi minuti.

In questo panorama di lavoratori inserisco il tema della parità di genere. Lei ad esempio è dimostrazione che la logistica si sta aprendo sempre di più al mondo femminile. C'è un valore aggiunto che può portare la donna?

A mio avviso sì. Questo perchè ritengo che le donne siano delle logistiche per definizione: basti pensare alla conciliazione della gestione privata-familiare con il lavoro. Nonostante l'evoluzione culturale, in Italia la gestione della famiglia continua in buona parte a gravare sulle donne e la semplice gestione dell'organizzazione domestica e di tutto il resto, abbinato al lavoro, fa sì che le donne siano già "di natura" abituate a una gestione logistica.

Ma aggiungo che la caratteristica della mediazione sia propria del mondo femminile più di quello maschile. Nel nostro ambito è utile trovare sempre un punto di convergenza nella famosa ottica win-win in situazioni che sono a volte contrastanti come possono essere le tempistiche della logistica tra le esigenze del cliente e quelle del fornitore.

Si tratta di portare a sintesi richieste diverse in un'ottica di beneficio complessivo della filiera



e credo che le doti di mediazione siano da non sottovalutare e portino sicuramente un plus al comparto.

Al contrario ci sono difficoltà che hai incontrato nel suo percorso professionale come donna?

Sicuramente in certi momenti della mia carriera è stato difficile come accennavo, gestire l'ambito privato e quello professionale soprattutto rispetto alla crescita di mio figlio della quale mi sono persa "qualche pezzettino".

E soprattutto quando ho iniziato a lavorare qualche decennio fa (adesso le cose sono diverse in parte), le donne erano veramente pochissime nel nostro settore e c'era una sorta di discriminazione.

Ad esempio non si veniva prese sul serio ed era necessario continuamente far capire o percepire il proprio valore e le proprie competenze.

Come se fosse sempre necessario dire: "Sono donna ma ti assicuro che ho tutte le carte in regola e forse di più per ricoprire il ruolo che ricopro".

Poi quella fiducia si guadagna ma in certi momenti è stato sicuramente difficile.

In passato ha partecipato a panel tutti al femminile con alcune colleghe. Com'è stato vivere questo momento?

È stata un'esperienza bellissima non solo perché ho potuto vedere come in ambiti anche

molto diversi dal mio e con altri ruoli importanti a livello aziendale, tante donne finalmente stanno popolandolo la logistica.

Ci siamo scambiate esperienze molto interessanti da cui ho colto anche alcuni spunti di riflessione.

Parlando con le altre abbiamo condiviso anche le nostre difficoltà come donne e questo per me è stato di grande valore.

Lei fa parte anche dell'Osservatorio Contract Logistics del Politecnico di Milano. Di cosa si occupa?

Come mi piace dire si tratta di un "crogiolo di tutte le competenze e eccellenze nel nostro settore": è un ambito dove vengono messi insieme tutti i players della supply chain in ambito logistico coordinato dai docenti del Politecnico che hanno un approccio accademico estremamente importante.

Così si va infatti a monitorare e analizzare in modo oggettivo tutto quello che è lo stato dell'arte della logistica oggi, ma anche le nuove tendenze. Noi parlavamo ad esempio di intelligenza artificiale quando ancora era allo stato embrionale.

Si mettono a fattor comune le esperienze e le competenze creando uno spazio che arricchisce conoscenze e dove è possibile portare il proprio contributo. Per me è un "terrazzo sulla logistica" con un punto di vista privilegiato.

Livorno, Port for Tuscany



www.portodilivorno2000.it


porto di livorno
2000

MANUELA INDACO

DONNE E SHIPPING IN UNA PAROLA: DETERMINAZIONE



Manuela Indaco doganalista, è l'amministratore unico di Angelo Perez & C S.n.C, storica agenzia internazionale di spedizionieri che dal 1946 nel porto di Catania si occupa di logistica e consulenza doganale.

A Wista mi sono avvicinata quasi per curiosità, ma ho trovato molto di più: colleghe appassionate, competenti e pronte a sostenersi a vicenda. È diventato un luogo di confronto continuo, che arricchisce la mia visione professionale e personale”.

Nel settore da oltre vent'anni, è anche tesoriere di Wista, Women's International Shipping & Trading Association: “Sono cresciuta in azienda -spiega- tra documenti di trasporto e container. Ho respirato questa realtà fin da bambina grazie a mio padre e mio nonno. È stato naturale voler far parte di questo mondo.

Partendo dall'analisi delle esigenze del cliente, la

società guidata da Indaco, arriva fino alla pianificazione e gestione dell'intero processo logistico e doganale supportando le aziende che importano o esportano merci, curando ogni dettaglio: “Dal disbrigo delle pratiche doganali alla scelta del mezzo di trasporto più adatto (nave, camion, aereo), fino all'assistenza tecnica e normativa. È un lavoro che richiede competenze molto specifiche e aggiornamento costante”.

Un'attività, ci spiega, che è profondamente cambiata nel tempo. “In passato, le operazioni erano quasi esclusivamente manuali e concentrate su merci “standard”. Oggi i clienti chiedono soluzioni personalizzate, rapidità nelle operazioni, accesso immediato ai dati, tracciabilità in tempo reale. Crescono le richieste di consulenza doganale preventiva, anche per ottimizzare i costi e pianificare al meglio le spedizioni. Il nostro lavoro è diventato molto più strategico, al servizio delle supply chain globali. Inoltre, la digitalizzazione ha modificato il nostro modo di lavorare, rendendo i processi più veloci ma anche più esigenti”. La complessità sta nella gestione simultanea di molteplici fattori: vincoli temporali, documentazione, comunicazione tra sog-

getti diversi, variazioni improvvise. Un ritardo alla dogana o una svista nei documenti possono compromettere l'intera spedizione.

"Inoltre, bisogna gestire le aspettative del cliente, che spesso non conosce le complessità "dietro le quinte". Serve capacità di problem solving, empatia e grande attenzione al dettaglio. Ogni operazione è una sfida logistica, giuridica e anche umana".

La Angelo Perez & C S.n.C, si dedica in particolare alle navi che posano i cavi sottomarini, settore in rapida crescita.

"È un settore che ci ha visti coinvolti in modo importante negli ultimi anni. Le navi posacavi sono vere e proprie centrali operative galleggianti: trasportano, posano e controllano cavi sottomarini per telecomunicazioni e trasmissione dati. Supportare queste navi significa avere una profonda conoscenza delle normative internazionali, dell'attrezzatura tecnica in uso e dei protocolli di sicurezza. È un ambito molto specialistico, ma anche affascinante e in crescita grazie alla crescente domanda globale di connettività digitale. Lavorarci richiede grande preparazione e capacità di risolvere problemi in tempo reale".

Dal punto di vista normativo la situazione è sicuramente più complessa del passato quando, racconta Manuela Indaco, c'erano meno normative, più discrezionalità.

Oggi il contesto europeo e globale impone rigore, trasparenza e standard comuni, le norme cambiano spesso e richiedono aggiornamenti continui.

"In compenso, chi sa gestire questa complessità può offrire un servizio di alto livello. Il doganalista non è più solo un tecnico delle pratiche, ma un vero consulente strategico. Il nostro compito è guidare le aziende in questo labirinto normativo, evitando errori, sanzioni e ritardi".

In questo processo la digitalizzazione è ormai una realtà consolidata per molte procedure: dai manifesti di carico alla trasmissione elettronica delle dichiarazioni doganali, anche se anco-

ra la fase è in via di transizione.

"La vera sfida è quella dell'interoperabilità: i sistemi informatici di enti pubblici, operatori privati e dogane spesso non "dialogano" in modo fluido. Inoltre, non tutti gli attori della filiera sono digitalmente pronti. C'è ancora molto da fare per costruire un ecosistema davvero integrato, che migliori efficienza e trasparenza. Noi investiamo continuamente in formazione e aggiornamento tecnologico, perché è lì che si gioca il futuro della logistica".

"Cambiano i tempi, i formati, le responsabilità. È un passaggio importante perché implica una revisione dei processi e un maggiore allineamento con gli standard internazionali di sicurezza e tracciabilità. L'export verso Paesi come gli USA richiede preparazione, precisione e tempestività".

E in un'epoca in cui la logistica è esposta a continue perturbazioni, crisi geopolitiche, pandemie, eventi climatici estremi, la parola chiave è resilienza. "Bisogna adottare strategie flessibili, valutare rotte alternative, avere piani B pronti. È fondamentale costruire relazioni solide con partner affidabili e investire nella digitalizzazione per avere una visione in tempo reale delle merci. Non possiamo controllare tutto, ma possiamo prepararci meglio a gestire l'imprevisto".

Manuela Indaco è parte del board di Wista: quanto è importante l'associazionismo per le donne del settore?

"È importantissimo. L'associazionismo crea comunità, condivisione e visibilità. In un settore ancora fortemente maschile, sentirsi parte di una rete è un valore aggiunto. Wista mi ha dato l'opportunità di confrontarmi con professioniste di altissimo livello, di accedere a occasioni di formazione e di partecipare attivamente a un cambiamento culturale. Oggi le donne hanno molto da dire e da dare al mondo dello shipping, ma servono spazi e strumenti per esprimersi".

Talvolta diventa stancante essere in minoranza negli eventi di settore perché, continua Indaco il problema non è solo numerico ma culturale. “Spesso nei convegni le donne sono poche o non hanno ruoli centrali. Non è una questione di quote rosa, ma di rappresentanza reale delle competenze. Le donne ci sono, lavorano, innovano: meritano spazio. E ogni volta che prendiamo la parola, allarghiamo un po’ di più quel margine”.

Ma la parità di genere non è solo questione femminile ma responsabilità collettiva.

“Condivido pienamente. La parità è un tema sociale, non solo femminile. Serve una presa di coscienza collettiva. Gli uomini devono essere alleati in questo percorso. Solo attraverso il dialogo, la cultura e l’educazione possiamo superare i pregiudizi e costruire ambienti di lavoro più giusti e produttivi per tutti”.
E se anche le cose piano piano stanno miglio-

rando, il processo è lento: “Vedo più consapevolezza e apertura rispetto a dieci anni fa. Oggi ci sono più donne in ruoli decisionali, ma spesso devono lavorare il doppio per ottenere metà del riconoscimento. Serve costanza, visione e anche il coraggio di denunciare ciò che non funziona”.

“In azienda crediamo che il talento non abbia genere. Valutiamo le persone per ciò che sanno fare, per la loro attitudine e il loro impegno. Cerchiamo di creare un ambiente inclusivo, in cui ognuno si senta valorizzato. La diversità è una ricchezza, anche in termini di soluzioni e idee”. Sapere che dietro ogni pratica completata, ogni spedizione riuscita, c’è il lavoro di squadra, la competenza e la passione è la parte più gratificante del lavoro di Manuela Indaco. “Ogni giorno affrontiamo nuove sfide, e quando riusciamo a superarle, la soddisfazione è immensa. Ma la cosa più gratificante è sentirmi parte attiva di una realtà che evolve e cresce, anche grazie al mio contributo”.



BARBARA BONCIANI

PORTUALI E MARITTIME, PERCHÉ NO?

Abbiamo bisogno di talenti e i talenti non hanno genere

Barbara Bonciani a Livorno è stata la prima assessora donna al porto. Docente di sociologia all'università di Pisa ha unito le sue competenze per approfondire il settore portuale dal punto di vista femminile.

Autrice del libro **"Portuali e marittime, perché no? La disparità di genere nei porti italiani"** ha analizzato la situazione italiana, non proprio rosea sotto questo aspetto e ha portato la tematica in giro per l'Italia per sensibilizzare il settore sul percorso verso una reale parità.

Un libro nato proprio dall'esperienza nel Comune di Livorno e dal progetto **"Il porto delle donne"**. Le donne nel settore portuale marittimo, perché no?" sviluppato come amministrazione comunale.

"Mi sono accorta che dal punto di vista sociologico mancava una ricerca dettagliata sul lavoro femminile nei porti e nel marittimo e ho deciso di far convergere i due mondi nei quali operavo per realizzare un primo libro sullo stato dell'arte della presenza femminile e che allo stesso tempo sottolineasse il valore aggiunto che le donne portano in questi ambiti per far riflettere su quelli che sono gli ostacoli che ancora oggi limitano l'accesso".



Tra gli elementi frenanti ci sono ancora i pregiudizi che fanno pensare questi lavori appannaggio esclusivamente maschile: "Questo è dovuto anche al fatto che i porti siano un ambiente ancora molto autoreferenziale e chiuso e anche per motivi di sicurezza si conosca poco quello che accade dentro".

Ma oggi gli scali italiani sono diversi da come si concepivano anni fa con l'innovazione tecnologica che li ha trasformati in luoghi in cui il lavoro non si svolge più solo mediante la forza fisica.

Nonostante tutto, il cambiamento è in atto, e lo testimoniano le tante voci che in diversi ruoli

animano i porti italiani.

“Le storie che ho raccontato sono arrivate da donne entusiaste di partecipare al progetto, che hanno capito l'importanza di rendere visibile l'esperienza che può destrutturare tutta una serie di stereotipi come l'idea che una donna non possa stare al comando di una nave o che una marittima non possa essere madre”.

Esempio contrario sono invece Serena Melani ma anche Luciana Cambiaso o Angelica Malinconico, nomi presenti nel libro.

Per dare dei numeri, oggi la **presenza femminile nelle imprese portuali** è del 6,3% un dato sceso rispetto al 2020 quando era al 6,6%. Nelle Autorità di Sistema portuali la percentuale è molto più elevata e arriva al 46% ed è significativo anche il numero dei dirigenti con il 31% e come quadri al 47%. Ai vertici della governance portuale oggi si conta solo un presidente donna, Annalisa Tardino.

Per il comparto marittimo, ci deve far riflettere molto il fatto che a livello mondiale i dati BIMCO indichino il 2% della forza lavoro complessiva femminile.

Ma nel nostro paese l'ultimo censimento è stato fatto nel 2019 dal CNEL e dall'INPS e non ha disaggregato il dato per genere.

“Quindi noi abbiamo il numero complessivo dei marittimi, ma non sappiamo quante donne ne facciano parte”.

L'analisi per i prossimi anni, indica un cambiamento: “Si deve cambiare perché necessitiamo di persone molto preparate indipendentemente che si tratti di uomini o donne. Abbiamo bisogno di talenti e i talenti non hanno genere. Sempre più donne stanno dimostrando il loro valore in questo settore aprendo



nuove prospettive che dovranno essere prese in carico dagli addetti ai lavori e dalla politica”.

Piccola nota sul porto di Livorno: qui Italo Piccini, console della Compagnia portuale ebbe la lungimiranza di assumere le prime lavoratrici portuali, figlie di lavoratori che magari non avevano figli maschi.

“Si può dire che il lavoro portuale femminile sia nato proprio nel nostro scalo negli anni '80. Tatiana Magagnini è una delle prime tre lavoratrici in Italia, una rivoluzione in un momento in cui il lavoro era a cottimo e basato sulla forza fisica. Dobbiamo ringraziare lui e la sua lungimiranza per il fatto che oggi a Livorno abbiamo una presenza femminile quasi al 9%.”

ATTRACCO AL FUTURO



Autorità di Sistema portuale
del Mare Tirreno Settentrionale
Livorno, Piombino, Portoferraio, Rio Marina, Cavo, Capraia Isola



LUCIANA CAMBIASO

LE EMOZIONI DEL MARE



La storia di **Luciana Cambiaso** è particolare. Capitano di lungo corso è stata tra le prime donne ad essere assunta nel suo ruolo.

Ma superare gli ostacoli iniziali non è stato facile. In suo supporto due nomi sono quelli che Luciana indica come persone a cui deve tanto. Nomi oggi noti nel mondo dello shipping e dei porti: **Mario Sommariva** e **Luca Sisto**.

Il primo adesso alla guida del Gruppo Spinelli, l'altro, direttore generale di Confitarma, al tempo muovevano i primi passi nel settore, Sommariva nel sindacato.

Ma andiamo con ordine per capire come sia arrivata fin qui.

Per le donne le cose sono cambiate negli ultimi trent'anni

Gli studi e i primi anni

"Anche se sono nata a Genova, non ho vissuto in città e sono cresciuta in Emilia Romagna. Passavo da Genova solo per far visita ai nonni e in ogni occasione vedevo queste bellissime navi da crociera che mi affascinavano".

Ma del mare Luciana attraeva anche tutto quello che esso trasmetteva: la luce, il riflesso del sole, quella brillantezza che per un bambino faceva apparire l'acqua come una distesa di gioielli distribuiti sulla superficie.

Ancora era lontana la strada marittima e Luciana Cambiaso frequenta una scuola prettamente femminile per avviare alla carriera di stilista di moda e alla sartoria.

Ma trasferita con la famiglia nell'entroterra ligure, i contatti con Genova si fanno più frequenti e la voglia di prendere il mare cresce.

La scelta di prendere il mare

"Mi informai per poter entrare in Polizia che al tempo aveva già un reparto dedicato al mare perchè era lontano ancora il pensiero che una donna potesse andare a fare il capitano a bordo delle navi".

Inizia così a studiare all'istituto nautico, anche se con alcune difficoltà: lei che era già una giovane donna si trovava come compagni ragazzi più piccoli di una decina d'anni.

"Mi sono fatta coraggio, ho parlato con il preside del liceo e ho deciso di iniziare, non senza stringere i denti pur di non rinunciare, che per me all'epoca era una "parolaccia", anzi, quando mi si imponeva un no, era la volta buona che cercavo di fare quella cosa in tutti i modi."

Luciana aveva 24 anni e intraprendeva il suo percorso all'Istituto Nautico di Genova, iniziando a legare con i compagni e professori, concludendo in sede i cinque anni richiesti.

"Sono stata molto appoggiata dai miei compagni, già all'epoca si era instaurato qualche cosa al di là della normalità. E nonostante la difficoltà di riprendere gli studi, sono riuscita a concludere il ciclo di formazione".

L'inverno a scuola, l'estate sulle navi imbarcata, con una qualifica di cameriera per la Tirrenia.

"Erano i primi anni Novanta e non c'erano donne ufficiali, quindi non avevo neanche la possibilità di interloquire con qualcuna che domani, poteva in qualche modo diventare una guida". Sulle navi della compagnia erano poche anche le cameriere, l'unico ruolo ammesso, solo due cabine erano dedicate al gentil sesso in servizio.

"Mi è servito tanto quel periodo, nelle ore libere parlando con qualche ufficiale, mi si dava la possibilità di andare in plancia...non c'erano neanche i computer, per il radar c'era ancora la matita grassa, quindi sto parlando di tempi remoti!"

Il diploma e le porte chiuse

Una volta ottenuto il diploma, è cominciata forse la parte più difficile: "Ho iniziato a mandare in giro le richieste per imbarcare, ma nessuno mi rispondeva, o nelle rare volte la classica frase, "la terremo in considerazione, le faremo

sapere".

Cosa che comunque apprezzava perché dimostrava almeno la volontà educata di dedicare anche pochi minuti a qualcuno dandogli almeno un po' di speranza per il futuro.

Speranze che piano piano invece per Luciana si spegnevano.

"La delusione più grande arrivò proprio da Tirrenia che era la società di navigazione italiana, dello Stato. Mi era stato assegnato anche un elogio di merito per un episodio accaduto in una traversata particolare, ma questo non bastò ad aprire la possibilità di entrare a far parte dell'equipaggio a livello ufficiale".

Poi il trasferimento a Roma dove Luciana inizia a frequentare la facoltà di ingegneria per migliorare quello che poteva essere il suo futuro.

"Un giorno, siamo più o meno nel 1996, ho puntato i piedi, e mi sono recata al sindacato della CGIL perché pensavo che quello che stavo subendo fosse un torto.

Qui incontrai Mario Sommariva, al tempo segretario nazionale della Filt-Cgil, ancora siamo amici, e nonostante fossero i giorni di Ferragosto, mi diede un appuntamento, cosa che già mi dava speranza, per quello che per me era un dolore forte e tanto ero amareggiata."

Di fronte al racconto di Luciana Cambiaso l'incredulità di Sommariva si trasformò in voglia di dare una mano al mondo delle donne che per quanto poche fossero, dovevano avere la possibilità dopo aver frequentato l'istituto nautico di poter intraprendere la carriera in mare. La barriera piano piano iniziava ad essere buttata giù e della questione si interessò anche Luca Sisto, oggi numero due di Confitarma.

"Se oggi sto facendo questo mestiere lo devo anche a loro".

Il primo sì

Dopo tanti no, finalmente arriva il primo sì anche se a denti stretti, con una precisazione che



tuonò chiara: “Lei è la prima donna che assumiamo, potrebbe essere anche l’ultima, questo dipende da lei”.

Ora Luciana Cambiaso doveva dimostrare il suo valore a bordo, dando ragione a quegli uomini che l’avevano “accontentata” con l’opportunità di aprire la strada ad altre.

Una bella responsabilità.

“Il cuore mi batteva a mille, non avrei scambiato nessun’altra fortuna nella vita con quella”. L’impatto, una volta arrivata a bordo, non è semplice, e addirittura Luciana viene a sapere che qualcuno ha fatto una scommessa sulla sua permanenza sulla nave. Chi ha puntato a suo favore alla fine risulta vincitore.

Nonostante tutto, pian piano le cose migliorano, Luciana si integra e anche il comandante, che inizialmente aveva chiarito la sua posizione su una donna a bordo, praticamente un peso, inizia a vederla per le sue capacità arrivando addirittura a elogiarla di fronte alla compagnia, un segno importante “perché certo era un complimento reale” dice.

La vita di mare è dura, ci si allontana dalla famiglia, ma le soddisfazioni sono tante: “Andando in mare hai la fortuna di vedere tante città e sei immerso nella natura, cosa meglio di una nave ti dà questa possibilità? Sei immerso tra acqua e cielo, e anche nel brutto tempo ap-

prezzi i colori, e il tempo bello. La lucentezza, la brillantezza, il fruscio della prora che fende il mare, il bulbo della nave che ti fa sembrare su un delfino...per me sono emozioni forti”.

Luciana Cambiaso oggi

Dopo trent’anni Luciana Cambiaso oggi naviga con la compagnia Moby, che in diverse occasioni le ha dato la possibilità di essere comandante, in rare occasioni a fianco di altre donne che oggi sente anche via radio più di frequente.

Le cose sono cambiate, soprattutto nei giovani dai quarant’anni in giù: “Sono meno propensi a creare barriere e con loro mi sento come quando ho frequentato la scuola nautica: c’è sinergia e non mi guardano come donna o come una persona con qualche anno in più, ma come una collega. Resta talvolta, nei miei coetanei, ma velata, un po’ di ostilità ma non nei più giovani”.

E se c’è una cosa che può consigliare a chi non ha la sua stessa caparbietà o il coraggio che ha trovato per iniziare il suo percorso, in particolare alle donne dice: “Se c’è un obiettivo che vuoi raggiungere, di fronte alle difficoltà cerca di creare una barriera intorno a te per proteggerti, pensando a tutta la vita che ti aspetta davanti, perseverando. Le soddisfazioni arriveranno”.

CLAUDIA MONDINO

FARE DEL MARE LA PROPRIA CASA

Ci vuole rispetto e serietà ed è necessario difendere in un certo senso la posizione alla quale sono arrivata.

Ragazze, possiamo farcela senza problemi

Il suo accento “tradisce” la sua origine napoletana, anche se suo padre viene dal Piemonte. **Claudia Mondino**, ci accoglie sulla Eco Savona alla banchina numero 15 del porto di Livorno.

Questo è il suo mondo alternativo alla terra ferma dal 2012 quando per la prima volta è salita a bordo come comandante.

“Il primo imbarco è stato su una nave Tirrenia, come allieva, poi una piccolissima parentesi su una nave da crociera, che ho capito non essere fatta per me, per entrare nel 2000 nel Gruppo Grimaldi”.

Il primo imbarco da comandante Claudia Mondino lo ricorda bene: dopo pochi giorni avrebbe compiuto 37 anni. I viaggi sulle Eurocargo, qualche traversata sulle “Grandi”, poi il passaggio sulle Eco, le navi di ultima generazione per approdare nel 2022 sulla Eco Savona, nella tratta che collega l'Italia alla Spagna e ritorno.

Lunga 238 metri e larga 34 metri, la nave ro-ro ibrida della innovativa classe GG5G, ha una stazza lorda di 67.311 tonnellate ed una velocità di crociera di 20,8 nodi. Può trasportare 7.800 metri lineari di merci rotabili, pari a



circa 500 trailer e 180 automobili e unità, e fino a 12 autisti a bordo.

“L'equipaggio è formato da circa 30 persone, restiamo insieme per circa tre mesi e a terra per 45/50 giorni. Il tempo a bordo si ferma, quando invece torni a casa, vola”.

Il suo è un ufficio “vista mare” da dove ha visto cambiare tante cose: la carta è stata ad esempio ormai abbandonata per il digitale: “Quelle che prima erano le carte nautiche sulle quali si tracciavano le rotte con le squadrette e il compasso, sono servite per poterci aprire alle tecnologie che sono oggi le carte elettroniche che ci danno la possibilità di navigare in sicurezza”.



Se prima era l'elettricista che andava a sostituire lampadine o fusibili, oggi a bordo sono presenti veri e propri ufficiali elettronici, una nuova generazione formata per il futuro.

La comandante Mondino al momento è l'unica nel Gruppo Grimaldi, ma la affiancano altre donne prime ufficiali e allievere, questo, dice lei, grazie a una particolare apertura mentale dell'armatore.

“Per me la donna a bordo ha un significato particolare perché so quello che mi è costato arrivare fin qui. Per questo ci vuole rispetto e serietà ed è necessario difendere in un certo senso la posizione alla quale sono arrivata”.

La prima partenza è stata proprio dal porto di Livorno, varco Galvani: “Era il 27 Aprile del 1996 e mio padre mi accompagnò. Se avessi seguito quello che mi dissero a bordo, dopo 24 ore me ne sarei andata e oggi non sarei qui, ma per me non era “ora di cambiare mestiere” come avevano voluto farmi capire.” Una donna troppo emancipata, poteva far paura, forse.

Ma poi il riscatto qualche anno dopo e la telefonata proprio a suo padre una volta avuto l'ok per il comando: “Papà, ce l'abbiamo fatta”.

“Sarebbe bello che tante altre figlie lo potes-

sero dire un giorno ai loro padri o madri. Sono convinta che lo spazio per loro ci sia”.

E se in quel primo viaggio la voglia di tornare a casa era tanta, oggi è il contrario ed è quasi un peso lo scendere a terra.

Anche sotto l'aspetto della lontananza da casa i marittimi hanno potuto beneficiare della tecnologia: oggi le connessioni sono migliori e internet a bordo permette agli equipaggi di comunicare con chi è a terra.

“Persone che spesso vivono lontanissimi dalle loro città, magari con fusi orari differenti. Si tratta di un benessere che si vede anche nel modo di lavorare: hanno la possibilità di connettersi con la famiglia e questo non è poco”.

Ma la comandante Mondino nella sua carriera lavorativa ha in generale trovato persone corrette che l'ha resa consapevole di essere una porta aperta per altre donne che potrebbero scegliere la vita a bordo.

“Come dico sempre ho avuto la possibilità di avere le chiavi in mano per aprire le porte alle mie colleghe future, felice di poter dar loro l'opportunità di dire “Ragazze, possiamo farcela senza problemi”.



**m
sc**

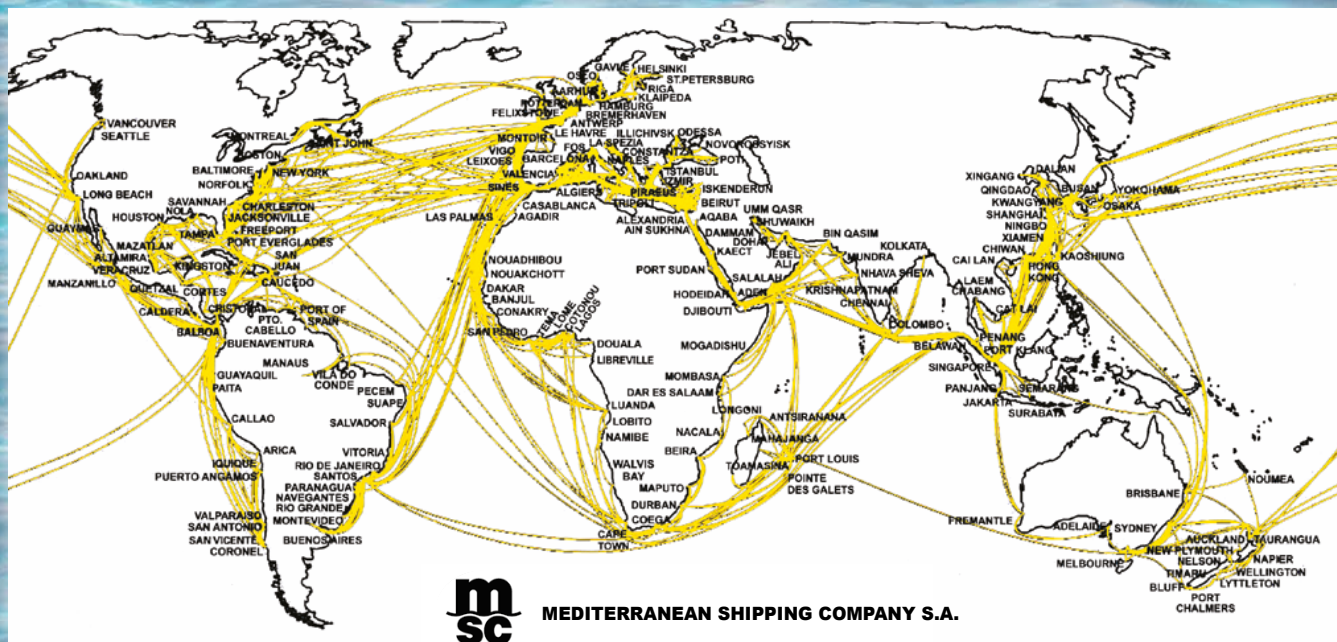
MEDITERRANEAN
SHIPPING COMPANY

AGENZIA MARITTIMA ALDO SPADONI



BORGHI DEI DOTTI

**DA OLTRE 50 ANNI CON MSC
AL SERVIZIO DELLA CLIENTELA, VERSO
LE PRINCIPALI DESTINAZIONI DEL MONDO**



**m
sc**

MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY S.A.

**LIVORNO Piazza dei Legnami, 21
Phone 0586 248111 (25 linee) Fax 0586 248200 (5 linee)
E-mail: it015-spadonia@mscspadoni.it**

Uff. Operativi: La Spezia – Marina di Carrara

CATERINA CERRINI

LA FORMAZIONE DI OGGI PER IL SETTORE DI DOMANI



La sua carriera è iniziata con la gestione dell'impresa commerciale di famiglia. Per oltre 15 anni si è occupata di sviluppo di business e di progetti innovativi per società ICT nazionali e internazionali, maturando competenze tecnologiche (hard) e relazionali e di network (soft) nel settore dello shipping.

Dopo aver ricoperto incarichi di Public Relation, Communication&Partnership manager, da Gennaio 2024 Caterina Cerrini è responsabile della sede di Arenzano dell'Accademia Italiana della Marina Mercantile.

È ancora lungo il cammino della consapevolezza dei mestieri del mare e della loro accessibilità

Le abbiamo fatto qualche domanda per saperne di più sulla formazione in campo marittimo oggi, la presenza femminile e la sua esperienza fin qui.

Quali sono oggi le tematiche principali nella formazione marittima?

La formazione nel nostro settore presenta oggi una serie di tematiche cruciali in risposta ai rapidi cambiamenti tecnologici, normativi e ambientali. Le aree di maggiore attenzione sono la decarbonizzazione, la transizione energetica, come i carburanti alternativi per la riduzione delle emissioni, l'automazione, si progettano navi autonome e impianti sempre più in grado di auto-correggersi, la sicurezza, inclusa quella informatica. Da considerare inoltre un aspetto sempre più centrale nella formazione che è quello delle competenze trasversali, le cosiddette soft skills. Comunicare in modo efficace, gestire lo stress, risolvere problemi strategicamente, affrontare situazioni di emergenza, lavorare in contesti multiculturali, adattarsi a scenari in continua evoluzione e fare squadra perseguendo obiettivi comuni: queste abilità oggi fanno davvero la differenza. Un'esigenza sentita tanto dalle aziende private

quanto dagli enti pubblici, che puntano su una preparazione completa, capace di andare oltre le competenze tecniche.

Sostenibilità in ambito del trasporto: formare oggi i giovani vuol dire guardare a una nuova mobilità?

Certamente, una mobilità sempre più sostenibile e innovativa, i mezzi di trasporto tradizionali, nave, ferro e gomma, come si dice in gergo, sono in continua evoluzione. Bisogna anticipare le tendenze per essere pronti con la formazione adeguata, sia per i giovani che si affacciano al settore sia per i professionisti che necessitano di formazione continua per stare al passo con i cambiamenti.

Tra le tre macro aree di cui vi interessate (marittimo/logistica/cantieristica) quale riscuote maggior successo?

Devo dire tutte queste per un motivo semplice: i percorsi ITS di Accademia sono progettati in sinergia con le aziende partner e sulla base dei reali bisogni formativi. La cantieristica in Italia ha visto uno sviluppo fortissimo negli ultimi anni che però non va di pari passo con la domanda, per questo i tecnici altamente specializzati sono molto richiesti e molto ben retribuiti sin dal primo impiego, con una prospettiva di crescita reale.

La blue economy è un filone fondamentale per l'Italia e per Genova con il nostro porto in particolare, pertanto tutto l'indotto offre opportunità con una varietà di professioni che nemmeno si conoscono, penso ad esempio agli operatori della logistica, le agenzie e i broker marittimi, i servizi tecnico-nautici, gli esperti IT di bordo, i facility manager che gestiscono l'efficientamento degli impianti, i designer e gli allestitori di navi e di yacht e molti altri ancora.

C'è un corso in particolare che offrite, quello di Gestione automazione terminal por-

tuali: quali competenze sono richieste oggi per non essere "sostituiti" dalle macchine? E in generale nella vostra formazione quanto spazio viene dato alle nuove tecnologie e all'IA?

I corsi sull'automazione portuale sono centrali nella formazione dei tecnici operatori nei porti e nei terminal, l'Italia con i suoi oltre 8.000 km di costa vive di mare e di porti. I piazzali, le banchine, gli asset presenti nei porti vanno gestiti, mantenuti e organizzati in maniera efficiente. I nostri allievi, alla fine dei due anni del percorso che vede un'alternanza tra la didattica in Accademia e gli stage in azienda, hanno tutti gli strumenti per operare in realtà molto complesse, a livello tecnico e organizzativo. Ci vuole passione, è chiaro, il resto lo mettiamo noi. C'è molta cura nei programmi e nella conduzione dei percorsi, molto lavoro di progettazione, con l'ausilio di docenti specialisti esperti delle ultimissime tecnologie come l'intelligenza artificiale o la cybersecurity, per rimanere su temi attuali.

Quale è la situazione della presenza femminile nel settore dello shipping anche a livello internazionale?

I dati rilasciati dall'IMO (International Maritime Organization) in collaborazione con WISTA International, del Women's Maritime Survey svolto nel 2024 e non sono confortanti: c'è stato un lieve incremento delle figure femminili dal 2021 a livello generale ma la percentuale delle donne che ricoprono ruoli di bordo, gli equipaggi naviganti per intenderci, è diminuita della metà. Ciò dimostra quanto sia ancora lungo il cammino della consapevolezza dei mestieri del mare e della loro accessibilità. A differenza anche solo di un decennio fa, un direttore di macchina oggi preme dei bottoni, certamente lo fa con un patrimonio di competenze fondamentale, ma il suo non è più un lavoro manuale, di appannaggio prevalentemente maschile. La digitalizzazione e il progredire delle tecnologie devono essere i



nuovi driver per invogliare le giovani ad intraprendere carriere riservate storicamente agli uomini.

Quanto è importante il linguaggio della/ nella comunicazione in chiave di parità di genere?

Questa è una domanda delicata in tempi di politically correct ma sono molto diretta su questo: è molto importante come si comunica, a cominciare dalla famiglia, il linguaggio educato ce lo portiamo dietro sul lavoro e nelle interazioni sociali a tutti i livelli, per me la comunicazione adeguata è espressione del "saper stare a tavola" in ogni occasione, lo ripeto sempre ai miei due figli, al di là del concetto di parità e mettendo al centro il rispetto della persona.

Vede nelle nuove generazioni cambiamenti da questo punto di vista?

Per fortuna sì, sono molto confidente sulle loro potenzialità, devono imparare ad esprimerle e in questo l'Accademia è un'ottima palestra ma trovo che siano "fragili per contesto", hanno così tanti stimoli esterni che fanno fatica a fare delle scelte e gli eventi economico-politici che stiamo vivendo non li aiutano. Il momento dell'orientamento alla carriera è cruciale per loro, li si accompagna in una direzione offrendo un ventaglio di possibilità, poi, una volta

tracciata la rotta, la si percorre insieme.

Se potesse tornare indietro, sceglierebbe ancora il settore dello shipping per la sua vita?

Mio padre aveva un'attività commerciale di pneumatici e automobili molto florida, mi ricordo che da bambina quando passavo a salutarlo in officina mi congedava frettolosamente perché quello non era un posto da femmine con auto, gomme e attrezzi ovunque. Se vedesse i macchinari con cui oggi si fanno le misurazioni e le manutenzioni, la sensoristica avanzata, i sofisticati sistemi di diagnostica, forse cambierebbe idea. Come vede ho cominciato nei trasporti in qualche modo, poi la vita mi ha portato nello shipping.

Amo questo settore, ogni giorno imparo qualcosa di nuovo.

Mi capita spesso di visitare porti, navi e cantieri navali ad alto valore tecnologico e ne rimango sempre affascinata.

Le socie Wista lo sanno bene, con loro ho in comune la passione, la determinazione e la voglia di trasmettere le nostre esperienze alle giovani che hanno bisogno di un impulso per crescere nei mestieri del mare, così come hanno bisogno di trovare contesti attrattivi, inclusivi e stimolanti in cui raggiungere la propria gratificazione professionale e personale.

Ogni scelta rivela chi siamo e che futuro vogliamo. Crediamo che il vero progresso non sia solo nei risultati, ma nel modo in cui li otteniamo, rispettando persone e ambiente. Vicini ai nostri primi 200 anni di attività, annunciamo con orgoglio di aver ottenuto la certificazione B Corp.

È frutto di un impegno collettivo di chi ogni giorno lavora e crede che si possa fare impresa e logistica generando un impatto positivo. **Siamo parte di un movimento globale che reinventa il business a beneficio delle persone, delle comunità e del Pianeta.**

Certified



Corporation

scopri di più su bcorp.com

**RESPONSABILI DA SEMPRE.
B CORP OGGI**



grendi.it



GRUPPO

GRENDI1828



COSTANZA MUSSO

LA PARITÀ DI GENERE NON FA BENE ALLE DONNE, FA BENE ALL'ECONOMIA

Un mondo marittimo (e non solo) in cui ci siano più donne è sicuramente un mondo migliore

Costanza Musso ci tiene subito a sottolinearlo: lei è l'amministratrice delegata del Gruppo Grendi, con il termine declinato al femminile. E non può che iniziare da qui l'intervista con lei che è anche presidente di Wista, l'associazione che riunisce in Italia oltre 100 socie, imprenditrici del settore marittimo e libere professioniste.

"Non sono una "patita" della femminilizzazione dei termini, però trovo che se esistono e ormai sono entrati nell'uso comune al femminile, dovremmo ricordare di usarli e comunque almeno nell'uso degli articoli".

Si può scegliere ad esempio di farsi chiamare "presidente del Consiglio", ma, dice, con un "la" davanti se siamo donne, per non storpiare la lingua italiana.

"I termini non devono assolutamente essere una motivo di dissertazioni dotte e inutili, quello che raccontiamo anche come Wista è che un mondo marittimo e non solo, in cui ci siano più donne è sicuramente un mondo migliore".

Da qui bisogna partire, dice decisa Costanza Musso perchè, la parità di genere non fa bene alle donne, fa bene all'economia.

"Questo innanzi tutto perchè avremmo più



donne che lavorano. L'Italia oggi è l'ultimo paese europeo per donne lavoratrici: ci assestiamo al 54%, contro un'Europa che registra una media del 66% con picchi di Paesi dove lavora il 77% di donne."

Una assenza che è legata secondo l'ad del Gruppo Grendi al fatto che in Italia la famiglia è ancora a carico delle donne e non delle coppie, senza welfare sufficienti per far fronte alle esigenze dei figli, ma anche degli anziani di cui prendersi cura.

Più donne laureate

"Le donne hanno tutti gli elementi per poter lavorare e farlo anche bene, come ci dimostra-

no le statistiche che indicano come in Italia ci siano più laureate che laureati, il che significa donne molto più preparate, che però entrando nel mondo del lavoro non riescono a crescere all'interno perché arriva un punto in cui mettono su famiglia, che come detto è tradizionalmente a loro carico. E il lavoro non retribuito, appunto in famiglia, per le donne riguarda il 20% del tempo, per gli uomini l'8%."

Le donne rappresentano una ricchezza e anche questo lo dicono le statistiche: "Tutte le realtà nelle quali abbiamo una compartecipazione maschile e femminile ottengono risultati economici, sociali e di inclusione decisamente migliori che le realtà mono-genere".

Allora, chiediamo alla dottoressa, quote rosa sì o no?

"Sono favorevolissima perché sono l'unica cosa nella quale eccelliamo in Europa. Abbiamo il 43% di donne sul ponte di comando, parafrasando il libro che abbiamo presentato come Wista. Siamo partite prima della legge Golfo-Mosca, quando eravamo all'8%. In Europa siamo al 39%. Questo ci racconta che là dove mettiamo degli "acceleratori" otteniamo degli ottimi risultati, migliori delle medie europee e questi risultati non sono di facciata, ma di sostanza, perché oggi tutte queste realtà hanno delle performance economico-finanziarie e sociali migliori grazie all'inserimento di capacità e abilità che prima non erano presenti, quello che chiamiamo soft skill".

Multitasking, flessibilità, proattività, previsione, mediazione...sono caratteristiche associate al gentil sesso, ma anche la condivisione: "Oggi nelle aziende, nelle organizzazioni, qualunque cosa deve essere fatta passare dal basso e salire verso l'alto. E questa è la cosa che le donne sanno fare, perché l'hanno fatto magistralmente nell'azienda più complicata che ci sia al mondo e che gestiscono da 2000 anni: la famiglia".

Questo è successo anche nell'azienda Grendi: ognuno, in particolare Costanza e suo fratello

Antonio, hanno trovato il loro ruolo di co-leadership, nell'ambito che meglio conoscevano, con competenze complementari.

La dottoressa Musso ad esempio, si è dedicata anche al trasformare il gruppo in una società benefit. "Sì, è stata una mia idea perché ho capito che oggi le aziende fanno "politica" con il loro modo di muoversi, con una parte valoriale che è importante quanto il capitale sociale, gli investimenti e tutto il resto. Questo andava fatto emergere perché fosse veramente un patrimonio comune di tutta l'azienda che è fatta di persone che devono sentirsi parte di un progetto, di una sfida, di una storia. Per noi è stata, devo dire, una svolta molto importante, che ci ha anche permesso di fare business con più entusiasmo".

Il Gruppo Grendi verso 200 anni di storia con un museo della logistica

Il Gruppo Grendi oggi è gestito dalla sesta generazione della famiglia e ne ha davanti una settimana, apprestandosi a festeggiare i 200 anni di storia, con un personale che per il 40% è sotto i 40 anni.

"Perché i più giovani abbiano la voglia di occuparsi di questa cosa, devono vedere i valori che ci stanno dentro, che sono sempre più importanti per le nuove generazioni che devono sapere che più che andare a fare business, vanno a occuparsi di crescita sostenibile, di ambiente, di territori...qualcosa che non è l'arricchimento personale dell'imprenditore, ma la crescita di un sistema".

Per festeggiare due centenari, il Gruppo Grendi ha grandi prospettive: "C'è un progetto, ancora in fase molto embrionale, di creare un museo della logistica, al momento non ne esistono".

L'idea di Costanza Musso non è mettere in esposizione tanto i mezzi storici, ma tutto quello che permette di capire il flusso delle merci. La logistica d'altronde nasce con l'inizio dei commerci via mare dei Fenici e oggi è uno dei settori che rende possibile lo sviluppo degli altri.



“Questa cosa non è chiarissima. Lo è diventata maggiormente col Covid quando tutto si è fermato tranne la logistica e i trasporti. Mi piacerebbe raccontare questa storia non da sola, ma con altri operatori, noi siamo sicuramente in Italia quello più antico”.

Una logistica che nel futuro deve sempre più essere a impatto zero sviluppando la ferrovia, dedicata, così da trasformarla in un vero e proprio nastro trasportatore.

Costanza Musso, una vita di soddisfazioni

Amministratrice delegata del Gruppo Grendi, Cavaliere del lavoro nell’ambito della Logistica nel 2019, presidente di un’associazione importante.

Costanza Musso può essere soddisfatta già in

questo momento della sua vita.

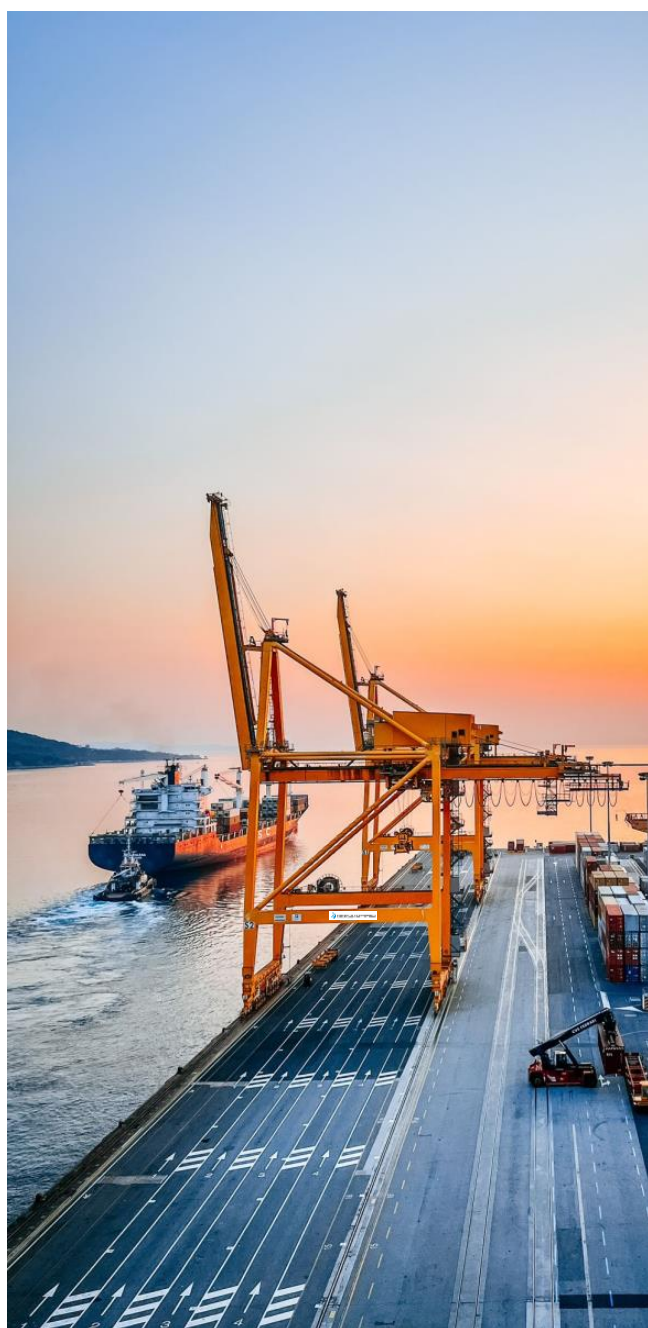
“Sì, c’è molta soddisfazione e soprattutto sono in una fase della vita in cui mi dedico alla “restituzione” di quello che penso di aver ricevuto interessandomi alle operazioni di crescita di altri ragazzi, ma anche di molte donne.

Questo è anche lo scopo di Wista: far networking, aiutarsi, e avere un’associazione dove non c’è una donna, ma dove ce ne sono tante che condividono le attività. Lo abbiamo testimoniato nella modalità di presentazione del nostro libro “Donne sul ponte di comando” che abbiamo fatto tutte insieme in 12 porti italiani. Ognuna si è sentita protagonista di questa storia che è una storia collettiva. Ecco, io credo che la differenza tra gli uomini e le donne è che le donne il “NOI” ce l’hanno molto di più”.



T.O.DELTA

OUR NETWORK YOUR SUCCESS



T.O. Delta S.P.A.

Scali Cerere 09, Livorno, Italy

info@todelta.it

CHIARA PETRIOLI

WSENSE PORTA INTERNET IN PROFONDITÀ



WSense ha l'obiettivo di portare Internet in profondità per abilitare la raccolta di Big Data nell'ambiente marino, un elemento chiave nella lotta globale contro il cambiamento climatico.

In pratica si mettono in comunicazione due mondi che finora non potevano parlarsi, abilitando tecnologie esistenti finora inapplicabili sott'acqua. Un punto di svolta tra ciò che era possibile prima e ciò che diventa possibile oggi, grazie alle soluzioni proposte.

Chiara Petrioli è CEO WSense, una deep tech nata come spinoff dell'Università "La Sapienza" di Roma, con l'obiettivo di portare Internet in profondità

Dottorssa Petrioli, ci spiega cosa sia e quali siano gli usi dell'Internet of underwater things?

Portare Internet nel 70% del pianeta coperto d'acqua significa poter monitorare un ambiente cruciale per il nostro futuro, sia dal punto di vista climatico sia economico. Le nostre tecnologie abilitano l'Internet of Underwater Things (IoUT), rendendo interoperabili reti wireless tra sensori subacquei di diversi produttori e veicoli autonomi.

Questo permette il monitoraggio in tempo reale di parametri ambientali come qualità dell'acqua, corrente, suono, torbidità, ossigeno disciolto, CO₂, clorofilla, maree e inquinanti...

Non solo: possiamo anche trasmettere comandi per azionare dispositivi remoti, chiudere valvole, acquisire immagini, o inviare messaggi a subacquei.

Le nostre reti supportano inoltre il monitoraggio e la sicurezza di impianti offshore, facilitano la scelta di siti per l'acquacoltura o per le rinnovabili, e aumentano l'efficienza e la sicurezza delle operazioni subacquee.



In pratica lo avete inventato voi?

WSense è stata la prima realtà al mondo a portare Internet in profondità. Un primato riconosciuto dallo sviluppo di brevetti internazionali per la trasmissione dati wireless sott'acqua, dando vita a un vero e proprio "wi-fi subacqueo", basato su paradigmi radicalmente diversi rispetto a quelli terrestri.

Dati sottomarini: risorsa importante per cosa?

A Davos, nel Gennaio 2023, il World Economic Forum ha selezionato WSense come top innovator dell' "Uplink Ocean Data Challenge". Un riconoscimento confermato anche dal "BlueInvest Award" della Commissione europea.

I Big Data marini sono essenziali per tutto l'ecosistema della Blue Economy: contribuiscono alla protezione degli oceani, alla lotta contro l'inquinamento (chimico, plastico e acustico), al monitoraggio ambientale e strutturale.

Grazie ai nostri sistemi è possibile acquisire dati 24/7 e lanciare allarmi in caso di anomalie, supportando interventi tempestivi e mirati. Queste informazioni sono preziose anche per istituti di ricerca e operatori industriali: da chi gestisce porti, impianti energetici, acquacoltura e infrastrutture critiche.

La dimensione subacquea in Italia sta pian piano mostrando sempre più interesse anche dal punto di vista normativo. Quali sbocchi?

L'Italia ha fatto un passo strategico con la creazione del Polo Nazionale della Dimensione Subacquea.

Il documento istitutivo riconosce il ruolo delle tecnologie WSense come leva per una leadership italiana nell'"Internet dei mari", in sinergia con i grandi player industriali. Questo pone il nostro Paese in una posizione privilegiata nello sviluppo di sistemi avanzati di monitoraggio e controllo subacqueo.

Difesa, comunicazione...anche monitoraggio ambientale e infrastrutture per energia?

Con l'evoluzione dell'economia del mare, stiamo accelerando su diversi fronti: dal monitoraggio ambientale e strutturale per impianti rinnovabili, allo sviluppo di porti intelligenti.

Le nostre tecnologie abilitano reti subacquee a cui si possono connettere robot e subacquei, aprendo a nuovi scenari applicativi. Tablet, smartwatch e altri dispositivi potranno interagire anche sott'acqua, con benefici per sport, turismo subacqueo (culturale e naturalistico) e sicurezza delle infrastrutture.

Il settore della sicurezza delle infrastrutture è quindi molto importante nel futuro di Wsense?

Assolutamente sì. Il MoU (Memorandum of Understanding) firmato con Fincantieri è una tappa importante in questa direzione. La collaborazione riguarda comunicazioni subacquee adattive, network multimodali, localizzazione di veicoli a guida autonoma (unmanned), sviluppo di soluzioni cloud in ambito difesa, e potrà estendersi ad altri partner tecnologici.

C'è ancora tanto da scoprire nei fondali? Dove siamo arrivati oggi?

Conosciamo gli oceani meno di Marte. Il 70% del pianeta è coperto d'acqua e in gran parte ancora inesplorata.

I nostri dispositivi sono già operativi fino a 3.000 metri di profondità, e grazie alla collaborazione con Fincantieri e Saipem stiamo sviluppando una versione che raggiungerà i 6.000 metri.

Cos'è la rete IoT subacquea?

La nostra rete IoUT (Internet of Underwater Things) è formata da "nodi sottomarini" – dispositivi a varie profondità connessi tra loro – dotati di sensori basati su AI.

Questi rilevano eventi di interesse, li trasmettono alla superficie via satellite o 5G, e li rendono disponibili in Cloud in tempo reale. È possibile anche trasmettere comandi: ad esempio, si può inviare da remoto un input a un drone subacqueo, o chiedere a un sensore di scattare e trasmettere una foto in tempo reale.

Inquinamento acustico: avete fatto qualcosa in questo ambito?

Sì, i nostri sistemi analizzano il rumore subacqueo, un indicatore utile per monitorare biodiversità e inquinamento acustico. Rispetto alle soluzioni cablate o all'uso di navi, le nostre tecnologie hanno un impatto ambientale molto più contenuto: -90% di emissioni di gas serra e -30% di costi operativi.

La sostenibilità è un elemento centrale del nostro approccio.

Lavorate con i porti? E con chi altro collaborate?

Sì, stiamo sviluppando soluzioni per rendere i porti sempre più intelligenti, attraverso sistemi di monitoraggio avanzato e gestione automatizzata.

Collaboriamo con istituzioni come Ministero della Difesa, Marina Militare, ENEA, INGV, e con aziende come Leonardo, Saipem, Terna, Eni, Fincantieri, Aker. Sul fronte ricerca abbiamo attive partnership con il National Oceanography Centre, Inesc tech, Norce e altri centri internazionali. Lato investimento, lavoriamo

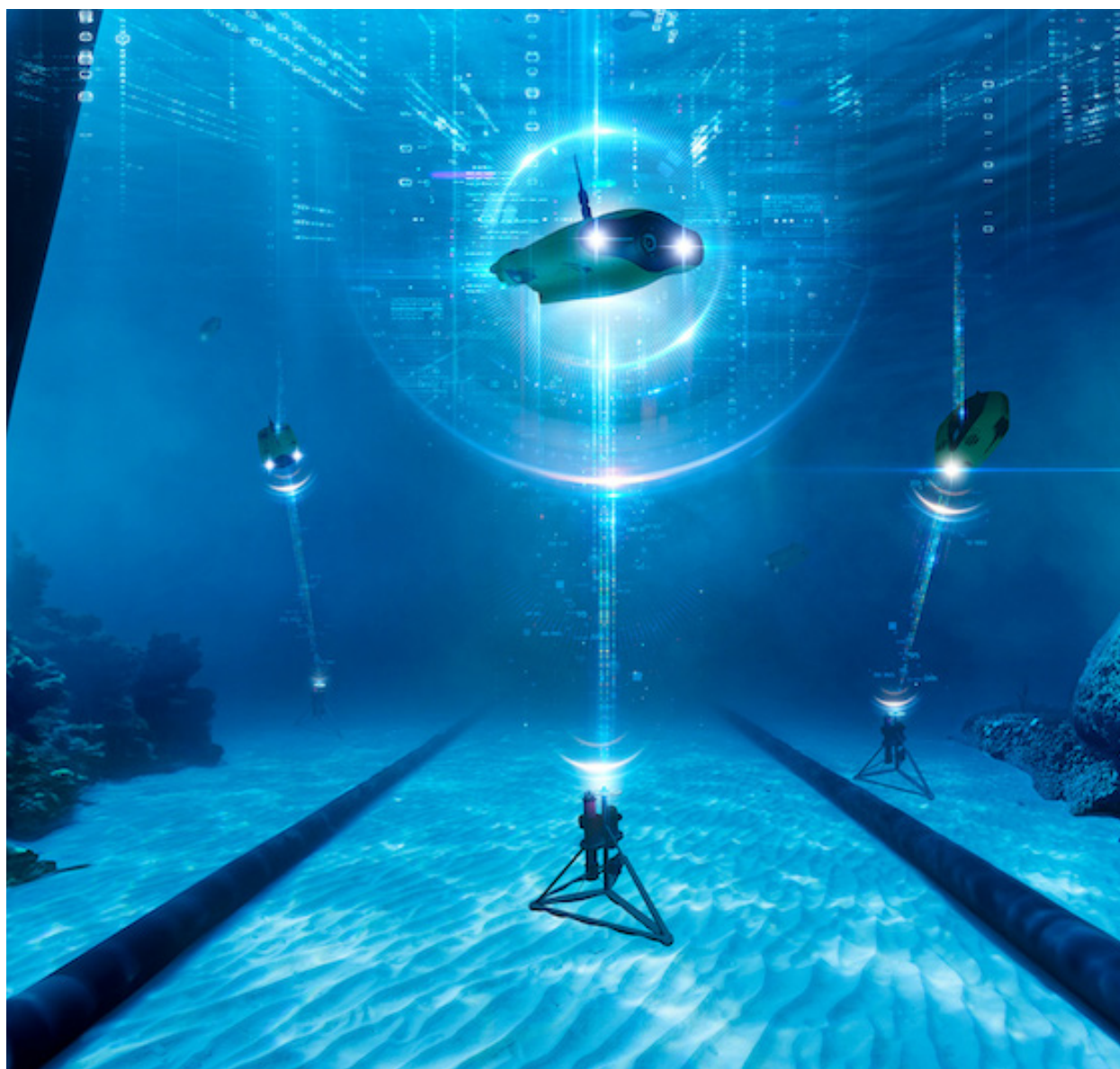
con CDP Venture Capital, SWEN Blue Ocean, RunwayFBU.

Come è vista l'Italia all'estero?

C'è un riconoscimento crescente del ruolo dell'Italia nell'innovazione. Come membro del Board del Consiglio Europeo per l'Innovazione (European Innovation Council), vedo un interes-

se forte per le realtà italiane ad alto contenuto tecnologico.

I successi di WSense — dai premi del WEF alla CE — mostrano come il Made in Italy possa posizionarsi alla frontiera tecnologica globale, specie nella Blue Economy. Grazie al Polo Nazionale e alla cooperazione con i big industriali, possiamo guidare questa rivoluzione e diventare leader nell'“internet dei mari”.



MARINA BARBANTI

UNEM: ENERGIE PER LA MOBILITÀ

Ho sempre avuto rapporti paritari e di reciproco rispetto con i miei interlocutori

Direttore generale di UNEM, Unione energie per la mobilità. Con lei abbiamo ripercorso i passi fatti nel settore dei carburanti maggiormente utilizzati e il loro impatto ambientale, provato a immaginare quali saranno le soluzioni dei prossimi decenni, con la tappa del 2050.

Partiamo dal suo ruolo di direttore generale. Una donna al vertice oggi non è più una mosca bianca ma ancora rara. Come vive questo aspetto?

A dire il vero, nel mondo associativo che fa capo a Confindustria ci sono molte altre donne che ricoprono il mio stesso ruolo. Anche nelle nostre Associate ci sono donne che ricoprono incarichi di vertice. Non mi sono mai posta il problema perché credo che non sia una questione di genere, ma di capacità e competenze e, come a volte accade, anche di un pizzico di fortuna.

Come ci è arrivata?

Sono entrata in quella che una volta era l'Unione Petrolifera nel 1992 per occuparmi della razionalizzazione della rete carburanti, di cui allora si parlava come fosse imminente.



Sono passati oltre 30 anni e se ne sta ancora parlando. Con il passare degli anni mi sono poi occupata di molti altri aspetti della vita associativa e del settore crescendo progressivamente.

Un settore che nel tempo ha allargato il proprio ambito alle diverse energie per la mobilità, con una grande attenzione, negli ultimi 10-15 anni, anche ai temi della decarbonizzazione. La mia è stata una crescita continua non solo grazie alla professionalità dei miei vertici, ma anche delle Istituzioni e delle Associate con le quali il confronto è continuo. È stato quindi quasi naturale, nel 2017, succedere al precedente direttore, il Dott. De Simone.

Ha trovato o trova difficoltà?

Se parliamo di difficoltà legate al fatto di essere una donna, direi proprio di no. Nonostante il nostro ambiente fosse inizialmente prevalentemente maschile, data l'impronta fortemente industriale del settore, ho sempre avuto rapporti paritari e di reciproco rispetto con i miei interlocutori.

Unem oggi è nel bel mezzo di una transizione. Quali sono le istanze portate avanti?

Chiediamo di poter utilizzare al meglio gli strumenti che già abbiamo, valorizzando le nostre eccellenze infrastrutturali, tecnologiche e di competenze. Nel corso del tempo ogni transizione energetica è sempre stata progressiva e volta ad aumentare la disponibilità di energia e non a limitarne l'accesso. Non si può quindi pensare di marginalizzare tecnologie che oggi assicurano la copertura del fabbisogno energetico e il nostro benessere, ma dobbiamo lavorare perché le stesse si evolvano decarbonizzando processi e prodotti, rimanendo al contempo efficienti, competitive e flessibili per garantire la sicurezza energetica del Paese.

La nostra eccellenza sono i carburanti liquidi, e la loro evoluzione verso prodotti di origine non fossile, a basse emissioni di carbonio, come biocarburanti ed e-fuels, rappresenta a nostro avviso uno degli strumenti centrali per la decarbonizzazione. Il loro sviluppo è però oggi pregiudicato da una normativa comunitaria disabilitante. Negli ultimi anni la Commissione europea ha enunciato spesso il principio della neutralità tecnologica, ma per la decarbonizzazione dei trasporti ad oggi la neutralità rimane solo un principio, continuando la normativa comunitaria a calcolare le emissioni solo allo scarico e quindi valorizzando solo poche tecnologie.

Trasporti: quale è oggi la percentuale di utilizzo dei diversi combustibili?

Attualmente sulle nostre strade circolano oltre 55 milioni di veicoli tra auto, camion, autobus e motocicli. Oltre il 90% di questi utilizzano carburanti di origine fossile con quote crescenti di componente bio.

Per quanto riguarda le auto, la quota di elettrico in termini di circolante non va oltre l'1,4% ed è prossima allo zero nel trasporto pesante, così come in quello aereo e marittimo. Considerati gli attuali tassi di ricambio dei mezzi, appare chiaro che gli obiettivi previsti siano molto difficili e onerosi da raggiungere sulla base delle sole tecnologie abilitate dall'attuale normativa per conseguirli. La soluzione ci sarebbe ed è quella di rendere i motori a combustione interna (ICE) carbon neutral azzerando la carbon intensity dei combustibili che li alimenteranno. Ma deve cambiare la normativa europea sul modo in cui calcolano le emissioni che dovrebbero essere conteggiate lungo l'intero ciclo di vita e non solo allo scarico.

La benzina di oggi però non è quella di vent'anni fa per emissioni?

Nel corso degli anni sia la benzina che il gasolio sono profondamente cambiati in termini qualitativi e ciò ha permesso di abbattere sensibilmente sia le emissioni inquinanti che climalteranti. A partire dal 1990 le emissioni degli inquinanti derivanti dal trasporto leggero, come PM e NOx, si sono drasticamente ridotte fino sostanzialmente ad azzerarsi. Inoltre, dal 2005, anno di introduzione delle prime quote di biocarburanti, abbiamo avuto una riduzione delle emissioni totali di CO2 del 13% a fronte di un aumento del parco circolante del 17%. Ciò vuol dire che il processo di decarbonizzazione del trasporto su strada ha fatto passi in avanti significativi e che il percorso intrapreso negli ultimi decenni dal nostro settore e dalla filiera dell'automotive era quello giusto.

Come si prevede andranno le cose alla data 2030?

È un lasso di tempo talmente breve quando si parla di energia che non mi aspetto grandi cambiamenti nel mix energetico attuale. L'obiettivo finale è quello delle emissioni nette al 2050 e se vogliamo raggiungerlo dobbiamo ripensare il percorso sinora immaginato dall'Europa.

Ets: il trasporto marittimo lamenta il fatto che sia il settore che inquina meno ma che è colpito maggiormente.

È vero, il trasporto via mare è la modalità a minor impatto emissivo, anche rispetto alle merci trasportate. Complessivamente, infatti, contribuisce per il 2% emissioni di CO2 mondiali e il 3-4 % di quelle europee, pur trasportando l'80% delle merci globali. Il punto è che le regole Ue si vanno a sovrapporre a quelle IMO (International Maritime Organization) che già prevedevano specifici obiettivi di riduzione. L'impatto può essere significativo, tale da alterare la competitività internazionale e favorire lo spostamento dei traffici verso porti meno impattati dalle norme europee. Anche in questo caso l'Europa rischia un altro autogol come con l'automotive.

La strada dell'elettrico è il futuro?

L'elettrico sarà sicuramente una parte del futuro, ma non sarà l'unica soluzione. Presenta indubbi vantaggi in alcuni contesti, come può essere il trasporto su strada in ambito urbano, ma ha ancora enormi limiti in molti casi.

Nei prossimi decenni vedremo un mix di soluzioni per le varie diverse tipologie di trasporto perché, come ho detto, ci sono modalità di trasporto dove l'elettrificazione è praticamente impossibile. Il nostro settore sta lavorando per arrivare ad offrire una pluralità di carburanti a basse emissioni per contribuire concretamente al raggiungimento degli obiettivi.





LIVORNO
VIA ENRIQUES, 53
Tel. +39 0586 247111
Fax +39 0586 247291
finservice@mclink.it



LIVORNO | VIA ENRIQUES, 53
Tel. +39 0586 247111 - Fax +39 0586 247247
seatransport@mclink.it

TIZIANA MURGIA

QUALCOSA È RIMASTO INDIETRO



Per le donne è più difficile e per non essere "da meno" e sostituite da un uomo c'è bisogno di più organizzazione. C'è bisogno di cambiare il modo di pensare.

Sistema portuale, e prima di Autorità portuali. Tanti presidenti, tanti uomini, pochissime donne.

"Pochissime donne. Due nella storia fino alla nomina di Annalisa Tardino a Palermo: una a Trieste tanti anni fa quando ancora c'erano le Autorità portuali appunto e poi una presidente dell'Autorità di Sistema portuale del mar Ligure Orientale, più recente, Carla Roncallo".

Come manager della comunicazione di Assoporti si è fatta una bella esperienza del settore portuale, ha visto cambiare il mondo dei porti italiani?

"Sì, certamente sotto tanti aspetti, adattandosi all'innovazione, alla modernizzazione di tanti processi, di tante modalità e anche del modo in cui ci presentiamo all'estero. Una volta ognuno andava per sé, poi da questo punto di vista l'Italia è molto migliorata e si lavora anche in sinergia come in Assoporti".

Ha conosciuto tanti presidenti di Autorità di

Ma negli eventi in giro per l'Italia e per il mondo quando è presente lo stand di Assoporti, è possibile incontrare tante donne..

"Sì, è emblematico come ce ne siano tante ma, come dicono anche le statistiche, pochissime ai gradi dirigenziali. Spesso in queste occasioni la maggioranza delle presenze è femminile, ma occupiamo prevalentemente ruoli di middle management. Impiegati di livello sì, ma non in ruoli decisionali e questo è la cosa che mi stupisce dopo quasi 30 anni di attività".



Assoporti però ha fatto azioni concrete per promuovere la parità di genere.

“Sì. Nel 2021 tutti insieme abbiamo sottoscritto come AdSp il Patto per la parità di genere, che non riguarda solo le AdSp ma è stato diffuso presso le imprese cercando di creare una cultura di inclusione e della diversità di genere. Si tratta di un atto importantissimo, unico in Europa di questo tipo come documento scritto.

Poi ci sono state le linee guida per una comunicazione efficace perché a volte non ci rendiamo conto, anche nella nostra modalità di parlare, che non si tende a essere inclusivi, non per malafede ma più per un’abitudine linguistica che ci portiamo dietro”.

Un documento unico del suo genere in Europa, forse perché in Italia ce n'è più bisogno?

“Penso che sia così in parte. Forse c'è più bisogno di scrivere le cose per renderle reali, anche per cercare di attuarle”.

Abbiamo detto che non si sente sola come

donna perché intorno a lei ce ne sono davvero tante, ma è comunque un mondo difficile per le donne quello dei porti?

“Sì, lo è ed in effetti dopo 26 anni nel settore mi stupisco ancora della situazione attuale. Per le donne è più difficile e per non essere “da meno” e essere sostituite da un uomo c'è bisogno di più organizzazione, ecco perché c'è bisogno di cambiare il modo di pensare.

Personalmente sono fortunata, le colleghe che lavorano in questo settore con me sono magnifiche, amiche non solo quando ci vediamo all'estero ma anche quando ci telefoniamo. Siamo una bella rete di persone che hanno fatto delle belle cose insieme.”

Intervistando altre donne del settore portuale mi sento spesso dire proprio che una caratteristica delle donne è quella di riuscire a stare insieme, di essere un "noi" invece che un "io". Riscontra questo?

“Sempre. Noi siamo noi, e il lavoro è di tutte. Siamo arrivate a questo punto con anni di confronto e discussione”.

RAFFAELLA DEL PRETE

CROCIERE, IN PIENO SLANCIO

Dobbiamo evolvere velocemente come altre nazioni del Mediterraneo stanno facendo.

Una stagione in forte espansione, numeri che superano stabilmente i livelli pre-pandemici e un ruolo dell'Italia sempre più centrale nelle rotte del Mediterraneo. È il quadro tracciato da **Raffaella Del Prete**, general manager di Global Ports Holding per i porti di Cagliari, Catania, Crotone e Taranto, che analizza i trend del comparto crocieristico e il suo impatto sulle economie locali. Le crociere continuano a crescere, spinte – spiega Del Prete – da un mix vincente di fattori: la possibilità di visitare più destinazioni in una sola settimana, la comodità di una vacanza “senza stress” e, soprattutto, la capacità delle compagnie di adeguarsi ai cambiamenti della domanda.

Il profilo del crocierista è infatti mutato: a bordo non ci sono più solo viaggiatori maturi e benestanti con lunghi periodi di ferie, ma sempre più giovani, famiglie, ospiti alla ricerca di intrattenimento, esperienze personalizzate e attenzione all'ambiente.

Accanto ai grandi resort galleggianti, cresce anche il segmento luxury, con navi più piccole, servizi di alto livello e itinerari ricercati. “Diciamo che le crociere oggi hanno un costo accessibile, anche se chiaramente dipende dal settore e un ritorno positivo in termini di esperienza” sottolinea.



I dati CLIA confermano la tendenza: nel 2025 l'Italia ha superato i 15 milioni di passeggeri, con un incremento del 6-7% sullo scorso anno.

“La nostra nazione resta una destinazione fortissima per bellezza, accoglienza e cultura. Il mercato continua a correre”.

Il valore del settore va ben oltre il giorno di arrivo della nave. Uno studio di SRM (Intesa Sanpaolo) evidenzia come l'impatto economico si estenda ai giorni precedenti e successivi alla crociera, grazie ai soggiorni nei porti d'imbarco e sbarco.

“Lo vediamo chiaramente in città come Taranto, Crotone, Catania e Cagliari: hotel e ristoranti

registrano un forte aumento delle presenze”, osserva Del Prete. Il settore diventa così un volano per commercio, ricettività, trasporti e servizi turistici.

Il porto ideale? Sinergia, accoglienza e pianificazione

Un porto capace di attrarre crociere deve funzionare come un ecosistema coordinato: terminal, autorità, operatori e territorio.

Per le navi servono ormeggi adeguati, servizi tecnici efficienti e procedure snelle. Per i passeggeri, invece, sono cruciali terminal accoglienti, collegamenti rapidi con il centro città e un’offerta turistica pronta ad accogliere i flussi. Su questo punto Del Prete lancia una sfida culturale: “Musei, negozi e attrazioni devono essere aperti anche nei giorni festivi: sapere con anni di anticipo quando arriveranno le navi consente di organizzarsi”.

Le nuove sfide: cold ironing e gigantismo

Il settore è sempre più sensibile al tema ambientale. Le compagnie hanno già fatto passi significativi: il 98% delle navi è oggi in grado di collegarsi alla rete elettrica in banchina.

Peccato che, osserva Del Prete, “meno del 3% dei porti sia pronto per l’onshore power supply”.

Nei quattro porti gestiti da Global Ports Holding, tuttavia, l’installazione del cold ironing è prevista entro il 2027 grazie ai fondi PNRR. Parallelamente, continua il trend del gigantismo

navale, che richiede infrastrutture aggiornate e spazi adeguati.

Donne e crociere: un settore dove la presenza è in crescita, ma non sul ponte di comando.

“Parto dalla mia esperienza: quando ormai circa 3 anni e mezzo fa mi ha contattato la Global Ports guardando il sito dell’azienda mi ha colpito vedere una fortissima presenza femminile in figure apicali.

Io sono direttore generale ma abbiamo anche diverse donne direttore generale in altre nazioni. Quindi la mia esperienza è veramente di inclusione non solo professata ma praticata e molto spinta”.

Personalmente un aspetto a cui la dottoressa Del Prete dà importanza con l’adesione a Wista Italia: “I numeri italiani restano bassi: sui 16 nuovi presidenti delle Autorità di Sistema portuale e quindi 16 opportunità, come sappiamo, solo una è donna.

In Italia sicuramente siamo un po’ indietro rispetto ad altre nazioni e non mi riferisco solo al Nord Europa. Dobbiamo evolvere velocemente come altre nazioni del Mediterraneo stanno facendo”.

“Il talento c’è – afferma – ma persiste un evidente soffitto di cristallo, i numeri parlano chiaro. Come donne ci facciamo sentire e penso che se guardassimo solo ai contenuti potremmo velocemente superare questo gap”.

Resta comunque un bel da fare.

GIULIANA BRUCATO

IMMAGINAZIONE E DISCIPLINA



Non guardo mai ai successi di ieri, penso sempre a quelli di domani!

Partiamo da Automar di cui lei è adesso direttore generale.

La sua carriera si è sviluppata nell'azienda di famiglia...ma non è stato un percorso "agevolato", è così?

Sì, è così. Quando manifestai la voglia di rientrare a Palermo dopo la laurea alla Sapienza e la scuola di economia alla Luiss, mio padre mi rappresentò chiaramente il suo disappunto.

Ricordo che mi disse: "Nello stesso tempo che

noi in Sicilia impieghiamo per avere delle banali autorizzazioni, un nostro competitor a Bologna o Milano ha già avviato l'attività da mesi se non da anni".

Era preoccupato per l'arretratezza della Sicilia rispetto al resto del paese e per la mancanza di attenzione da parte delle istituzioni locali rispetto alle imprese. Temeva che le difficoltà intrinseche legate al nostro territorio potessero in qualche modo logorarmi. Per certi versi aveva ragione, ma il fatto di avere nel capitale delle nostre società di famiglia partner come la Grimaldi e l'Automar, aiutò a dissipare questa preoccupazione legittima e risolse il conflitto.

Il suo è un passato di studi umanistici. Questo le è stato d'aiuto per avere una visione diversa?

Sicuramente sì! Il mio motto è "immaginazione e disciplina".

La mia formazione umanistica mi ha permesso di avere una visione fuori dagli schemi e poco convenzionale. Inoltre mi ha dato sia nel lavoro sia nella vita la possibilità di adottare sempre un punto di vista critico rispetto alle cose, di non sfuggire la complessità, ma di affrontarla. Questo mi ha dato la forza ed il coraggio di affrontare sfide sempre più difficili.



Automar S.p.A. è il punto di riferimento nella **logistica integrata** per l'automotive. Con un **know-how** consolidato e collaborazioni strategiche con i principali **costruttori mondiali**, garantisce **soluzioni su misura** per il **trasporto**, lo **stoccaggio** e la **distribuzione** di veicoli.

L'**innovazione** è al centro della nostra missione: investiamo in **tecnologie digitali avanzate** per **ottimizzare i processi** e offrire **visibilità in tempo reale** lungo tutta la **supply chain**. Con il **Green Program**, Automar coniuga **efficienza** e **sostenibilità**, adottando soluzioni a **basso impatto ambientale**.

Affidabilità, sicurezza e performance distintive fanno di Automar il **partner ideale** per un settore in continua evoluzione.

I nostri terminal:

📍 Civitavecchia 📍 Gioia Tauro 📍 Salerno
📍 Pontecagnano 📍 Termini Imerese

1 mln

m² di aree
di stoccaggio

55.500

capacità di
stoccaggio
veicoli

400

bisarche
gestite

14.000

m² di aree
PDI

+ 1 mln

veicoli gestiti
all'anno

0.15%*

veicoli danneggiati
*valore medio ultimo anno

we are

Humans behind Logistics

Via Cristoforo Colombo, snr, 84098, Pontecagnano (SA) - Italy
+39 089 38 57 811 | automarlogistics.it | info@automarspa.it

In Automar si nota molto l'attenzione all'aspetto umano e ai dipendenti, a partire dal motto. Come si concretizza questo aspetto?

Dopo la pandemia ci siamo ritrovati ad affrontare situazioni nuove e totalmente sconosciute. Nelle aziende molte persone si sono dimesse, tutti noi abbiamo dovuto ripensare spazi e modalità di lavoro e siamo stati costretti a rivedere in maniera profonda il legame fra l'individuo e le organizzazioni, fra la persona ed il lavoro.

Anche in Automar è successo questo. Ci siamo interrogati su chi eravamo veramente, su come rinascere di fatto in un nuovo mondo ed è stato naturale ritrovare il senso proprio a partire dalle nostre persone, dalle nostre donne e dai nostri uomini che con grande passione e talento si dedicano al raggiungimento degli obiettivi, alla ricerca di soluzioni sempre nuove per soddisfare i clienti e a cogliere le sfide che il nostro lavoro ci pone.

Con Civitavecchia in primis, siete ormai operatori leader dell'automotive italiano. Come siete riusciti a crescere, soprattutto nei momenti di crisi?

Il nostro primo comandamento è l'orientamento al cliente.

Per fare ciò abbiamo sviluppato un'organizzazione flessibile e resiliente. Oggi l'Automar è una realtà matura, ha una struttura forte e capace di assecondare i trend del mercato sia in caso di forti contrazioni sia davanti ad exploit significativi come quello che stiamo vivendo oggi.

Ci aiuta molto l'adozione di soluzioni innovative oltre che digitali puntando sempre alla semplificazione di processi e soluzioni.

La flotta si è espansa con un occhio alla sostenibilità

Assolutamente! È stata una scelta strategica oltre che un'opportunità. Puntare il timone sugli obiettivi ESG è la soluzione migliore per condurre un'azienda di logistica dritta verso il futuro attraverso anni difficili come questi. Credo fermamente e convintamente che non ci siano altre ricette o soluzioni possibili.

Avete mai fatto un conto di quante auto sono passate nei vostri piazzali?

L'anno scorso per celebrare i 10 anni di Automar a Civitavecchia abbiamo contato che solo su Civitavecchia erano più di un milione compresi gli anni della pandemia!

Parliamo quindi di qualche milione su tutti i compound. Però onestamente non guardo mai ai successi di ieri, penso sempre a quelli di domani!

Notizie recenti...è stata nominata vicepresidente Assiterminal. Nella foto che vi immortalava subito dopo l'elezione ho contato poche donne. È questa l'immagine del settore portuale e logistico di tutti i giorni?

Purtroppo sì, poche donne al comando, poche donne operative sui camion e sulle banchine. Anche se negli ultimi anni le cose stanno cambiando come testimonia il mio caso personale ed il porto di Livorno con il più alto numero di donne fra i portuali di tutti gli scali italiani. Dobbiamo fare tanto di più!

Oggi le donne si sentono a proprio agio in qualsiasi ruolo: sono le più preparate a livello di studi anche in discipline di area STEM, ma sono pronte a rivestire ruoli operativi come driver e portuali. Ciò che manca è l'attenzione da parte del paese verso le loro necessità di sicurezza e igiene come aree di sosta confortevoli e sicure dove effettuare le pause, così come nei porti mancano spesso spogliatoi e servizi loro dedicati. Queste mancanze creano delle vere e proprie barriere di accesso per le donne.

Questo la fa sentire ancor più “responsabilizzata” del suo ruolo?

Sento moltissimo la responsabilità del mio ruolo sempre e comunque, ma non credo che l'essere donna aumenti questo sentimento. Ho l'esempio di mio padre e del mio capo, che da uomini, ho visto essere sempre molto consapevoli e attenti alle proprie responsabilità. Loro due insieme a mio marito sono per me l'esempio massimo di dedizione, rispetto per le persone e le istituzioni, pubbliche o private che siano, che rappresentiamo e per cui prestiamo servizio.

In un'intervista ha detto di non nascondere che il suo essere donna, operare nel Sud le ha reso le cose un po' più difficili

nella sua carriera.

Be' sì. La logistica è un ambiente prettamente maschile ancora oggi dopo 25 anni. Quando ho cominciato a lavorare c'era una certa diffidenza verso una donna che parlava di porti e camion. Però a pensarci bene, non solo al Sud, ma anche nel Nord...!

E oggi quali sono le competenze necessarie nel suo mondo?

Grande capacità di ascolto, fiducia nel cambiamento e ricerca di soluzioni sempre diverse.

Cosa si aspetta per il futuro di Automar?

Mi aspetto un futuro pieno di sfide nuove da cogliere con fiducia e coraggio.



CHIARA PRISCO

I CUSTODI DEL VIAGGIO DI FERCAM FINE ART

Quando la logistica incontra l'arte nasce un trasporto "eccezionale"

Negli ultimi otto anni Chiara Prisco (nella foto la seconda da sinistra) ha potuto ammirare opere d'arte e mostre in anteprima rispetto al grande pubblico.

E lo ha potuto fare grazie al suo ruolo in Fercam, nella sezione Fine Art.

Un settore molto particolare della logistica che spesso si fa fatica a immaginare forse perché più propensi a pensarla come destinata a prodotti prettamente commerciali lontani dall'aspetto culturale e artistico.

"Nel mio lavoro -dice- arte e logistica non possono vivere una senza l'altra. L'arte è una necessità consistente, ma allo stesso tempo serve la parte logistica per portare a termine un progetto al meglio. Mi verrebbe da dire che per un lavoro ben fatto va messa in campo una componente al 70% logistica e al 30% artistica".

È quest'ultima sensibilità che si rende necessaria per conoscere il tipo di conservazione dell'opera, i materiali di cui è composta, attività che si lega con il lavoro del team museale capace e competente sul lato tecnico, a cui si va ad aggiungere il ruolo di Fercam Fine art.

Ma, anche se spesso da fruitori di una mostra o di un'unica opera d'arte non ce ne rendiamo conto, perché si sia arrivati a quello che stiamo ammirando, serve che i due aspetti si uniscano.



"È raro chiedersi come un dipinto sia arrivato fin lì, o quale sia la sua collocazione quotidiana, come si è pensato all'allestimento, quali difficoltà pratiche si siano incontrate".

Ci sono aspetti che invece i professionisti devono prendere in seria considerazione: un antico palazzo che ospita una mostra necessita di adeguati accorgimenti dal peso che la pavimentazione potrà sostenere in caso di sculture, alla possibilità di applicare opere direttamente sui muri.

"Non bisogna trascurare i passaggi particolarmente stretti, che talvolta impediscono il transito dell'opera attraverso le porte principali: in questi casi si ricorre spesso a gru e a professionisti specializzati, che provvedono a movimentarla tramite accessi alternativi come le finestre".

Tutti aspetti insomma che solo gli addetti ai lavori riescono a gestire. “In certe occasioni, oltre alla bellezza dell’opera, lascia un segno silenzioso anche la sincronia del lavoro corale delle maestranze che la accompagnano fino a destinazione, persino per noi che vi siamo immersi ogni giorno”.

Tutto parte dalla richiesta del museo o di chi comunque ha necessità che un’opera d’arte venga spostata da un luogo a un altro.

“Ci sono tanti aspetti da considerare, oltre a quelli più evidenti. Ad esempio, senza la ricezione di un certificato di assicurazione l’opera non può essere movimentata. Anche gli aspetti doganali hanno la loro peculiarità e complessità che va rispettata e seguita a tutto tondo”.

Il trasporto avviene generalmente in casse di legno. Ma non una casuale, uno di particolare pregio: “Il pioppo multistrato viene lavorato da falegnami esperti che realizzano la cassa di imballaggio con misure precisissime perché l’opera non subisca il minimo danno”.

E diverso sarà l’imballaggio a seconda del tipo di viaggio che sarà predisposto, della richiesta dei prestatori, del tempo di deposito o di altri fattori esterni.

“Spesso la stessa opera viaggia in casse nuove in ogni occasione. Questo ha permesso di collaborare con Echo Labs, la no profit che ha visto Fercam impegnata con progetti di upcycling con persone fragili”.



Le casse di legno ormai inutilizzate vengono donate al laboratorio che riutilizza il materiale per oggetti e arredi unici nel loro genere.

“Prima il nostro era solo un riciclo del legno, ora vorremmo che il ciclo si chiudesse: man mano che l’esperienza dei falegnami di Echo Labs crescerà l’idea è che siano loro stessi a produrre le casse”.

L’arte e la logistica si fondono così con la sostenibilità ambientale e l’aspetto sociale. La varietà e la diversità delle opere da trasportare fanno sì che quello della dottoressa Prisco sia un lavoro sempre nuovo: “Ogni viaggio è diverso e qualcuno ha detto che il nostro è come il lavoro di un’agenzia di viaggi che deve provvedere a tutti i servizi che si renderanno necessari”.

E quando la dottoressa Prisco parla delle opere le indica quasi come fossero persone, a testimonianza della passione che il suo Team è abituato a mettere nel proprio lavoro.

“Si tratta nella maggior parte dei casi di pezzi unici, antichi e non replicabili che nascondono dietro un lavoro fatto di passione o dolore. Questo deve rendere coscienti in ogni nostra azione della responsabilità che ci viene affidata a cui va dedicato ogni sforzo possibile.”

E questa è per la dottoressa anche la parte più caratterizzante del suo lavoro che li rende “custodi del viaggio”.

Ogni allestimento terminato rappresenta una grande soddisfazione professionale.

“Non solo per la bellezza delle opere, ma per la complessità del trasporto e per la destinazione di una mostra che permette di vedere opere che per molti anni probabilmente non si rincontreranno”.

Come in uno spettacolo a teatro, gli attori sono accompagnati da qualcuno nel dietro le quinte.

Così è nel mondo della logistica d’arte: un

mondo popolato da numerosi professionisti. Abbiamo già citato gli assicuratori, ma anche gli Art Handlers, coloro che fisicamente toccano le opere, e tutti i tecnici esperti che creano fisicamente i luoghi dove le opere verranno allestite: “Il nostro lavoro ci permette di avere rapporti con tutti loro, ed è essenziale la coordinazione dei tempi e delle delicate attività. Questo è sicuramente un grande accrescimento anche personale”.

Anche se in l’Italia il mercato dei collezionisti privati non è particolarmente sviluppato, al contrario c’è un movimento per il prestito di opere tra musei nazionali ed esteri.

“Tutto questo rende il trasporto di cui ci occupiamo qualcosa di particolare: come se un proprio caro fosse in viaggio: durante la giornata pensi a cosa gli stia capitando controllando che tutti gli incastri vadano al loro posto”.

Una logistica che parla al femminile quella di Chiara Prisco che ci spiega così la sua visione:

“La parte artistica parla a mio avviso indifferentemente a tutti, uomini e donne. Lo stesso fa la logistica, creando una perfetta via di mezzo, un equilibrio che permette un efficace intreccio di punti di vista tra colleghi e colleghe.”



ANNALISA TARDINO

UNA SICILIANA IN SICILIA



Unica donna presidente di un'Autorità di Sistema portuale italiana, quella del mare di Sicilia occidentale.

Nata come giurista, il suo percorso fino alla presidenza è stato diverso rispetto a quello "ordinario"

Dopo aver lavorato da avvocato, è entrata al Parlamento europeo nella Commissione Giustizia.

Ma ha fatto parte anche della Commissione Trasporti, ruolo di cui si è occupata con una consapevolezza: non c'era nessun parlamentare siciliano o sardo che rappresentasse le maggiori isole italiane, sulle quali pesa ancora un divario infrastrutturale rispetto al resto dell'Italia.

Senza voler sembrare femminista, perché non lo sono, penso che noi donne riusciamo a andare più dritte agli obiettivi rispetto alla maggior parte degli uomini, ma senza generalizzare.

Avvocato Tardino, il suo percorso professionale l'ha portata fino a Palermo. Ci sono stati ostacoli o tutto sommato la strada è stata in discesa?

In discesa non direi, però sono convinta che ostacoli, o quantomeno percorsi più complicati possano aiutare anche a rafforzare il carattere e ad apprezzare i risultati che si raggiungono.

Gli ostacoli quindi ci sono stati come in ogni in ogni aspetto della vita, ma questo è servito a "lanciare il cuore oltre l'ostacolo".

Prima commissario, poi presidente, senza qualche "intoppo" a livello politico.

Secondo lei il suo essere donna è stata una delle cause del rallentamento dell'iter? Cosa invece ha prevalso alla fine?

Trattandosi di una nomina politica è stato

tutto frutto, appunto, di una querelle politica al di là della mia persona. Mi sento di poter dire di avere buoni rapporti sia col presidente della regione che con gli altri alleati di centrodestra, ma chiaramente era una questione di divisioni di incarichi di competenza tra i vari partiti.

Probabilmente l'essere donna non ha aiutato e credo anche che immaginare, dopo la stagione positiva del dottor Monti, e non lo dico come una colpa, una donna a capo di un'Autorità portuale in Sicilia, e a Palermo non sia stato facile.

Magari c'era qualche pregiudizio iniziale, però ecco, siamo qui.

Una siciliana in Sicilia. Questo aiuta e aiuterà nei rapporti col territorio e nella sua conoscenza?

Sì, e devo dire che aiuta anche il fatto che io abbia fatto politica.

Su questo mi sento di dire che ho un'alta considerazione dell'impegno politico, a differenza di quello che purtroppo oggi si porta a pensare. Credo che la politica nella sua accezione più nobile, dovrebbe essere un'arte di valore fondata soprattutto sull'ascolto, sulla conoscenza e sul contraddittorio tra le parti.

Nel mio precedente incarico ho girato l'isola in lungo e in largo e non solo la Sicilia, anche la Sardegna perché a livello europeo rappresentavamo il "Collegio isole".

Sono originaria della Sicilia occidentale, di Licata, anche se vivo a Palermo da 30 anni, e credo che questo sia un valore aggiunto.

Mi spiego: ci sono delle dinamiche per le quali probabilmente è più facile pensare che una persona che non sia del luogo possa, diciamo, agire con maggiore libertà.

Ma io credo che se la barra è mantenuta dritta, come nel nostro caso, essere siciliani, aiuti a capire quali siano le esigenze reali dei singoli territori, conoscere la loro vocazione, capire le aspettative e da questo punto di vista la mia conoscenza dei referenti istituzionali regionali e locali e dei territori possa solo essere un valore aggiunto anche in una situazione ottimale.

Avete ospitato a Palermo l'assemblea generale di MedCruise, l'associazione che riunisce i porti crocieristici europei a dimostrazione di quanto sia centrale oggi la Sicilia nel Mediterraneo.

Questo le dà una responsabilità, diciamo così, strategica e economica, non solo politica?

Sì, è una responsabilità soprattutto perché ci siamo dati degli obiettivi, e una visione nostra, ma anche frutto delle dinamiche istituzionali, politiche e geopolitiche attuali.

Speriamo di poter centrare l'obiettivo, perché c'è una consapevolezza del ruolo che il Mediterraneo deve svolgere nelle relazioni internazionali e questo comprende anche Palermo.

La nostra Autorità di Sistema si trova nel posto giusto geograficamente e la storia ci ha dimostrato come la Sicilia, che è terra di accoglienza, di generazioni, stratificazioni e culture diverse possa riprendersi il ruolo che le compete.

L'Europa, con la quale non siamo stati spesso d'accordo per alcune scelte che sono state fatte in questi decenni che non ci hanno visto in linea, o meglio, non hanno visto le politiche europee in linea con quelle che erano le nostre esigenze, in questa legislatura ha istituito addirittura un commissario per il Mediterraneo a dimostrazione dell'importanza che dà alla cosa. Sta portando avanti una strategia per le isole con una serie di provvedimenti che sembrano guardare con attenzione al Mediterraneo.

Probabilmente si è compreso che rafforzare solamente l'Europa del Nord possa portare una debolezza delle istituzioni europee e quindi dell'economia europea a 360°.

Oggi sembra dunque esserci un'inversione di tendenza e noi dobbiamo essere pronti a coglierla.

All'assemblea abbiamo visto due donne a fianco, lei e la presidente dell'associazio-



ne Theodora Riga. Questo può essere una marcia in più nel lavoro che vi aspetta nei prossimi anni?

Senza voler sembrare femminista, perché non lo sono, penso che noi donne riusciamo a andare più dritte agli obiettivi rispetto alla maggior parte degli uomini, ma senza generalizzare.

Sembra anche che la statistica dica che siamo meno "corruttibili" degli uomini, forse anche solo per un lato caratteriale che ci rende un po' più "spinose" rispetto a loro che sono più inclini al compromesso.

Stare a fianco di un'altra donna può essere un impulso positivo, però voglio anche ricordare come, ad esempio, in questo momento io abbia ottimi rapporti con la segretaria di Espo Isabelle Ryckbost o con la presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola.

E se si parla di donne che portano avanti un importante lavoro istituzionale, senza entrare nel merito, dimostrando di essere una donna che sa andare dritta, non possiamo non ricordare Ursula Von Der Leyen.

Credo insomma che la sinergia e la solidarietà anche femminile possa portare un contributo attivo positivo.

Per chiudere torniamo sui "suoi" porti. Ha trovato un lavoro ben avviato, lei cosa intende sviluppare dal punto di vista umano e tecnico?

Abbiamo cantieri importantissimi che stanno andando avanti come quello che consentirà una maggiore integrazione tra porto e città, così come il bacino di carenaggio, opere per le quali Pasquino Monti continua ad essere commissario straordinario.

Punto a rafforzare la credibilità internazionale, come ho detto anche altre volte e dimostrare cosa sia davvero Palermo.

La sfida più importante è comunque mettere a sistema i porti dell'intero network, mentre dal punto di vista umano ho trovato una squadra fatta da tante professionalità.

Se da folle avessi voluto cambiare qualcosa la cosa sarebbe stata molto difficile perché credo che ogni professionalità sia già al posto giusto portando avanti un bel lavoro.

Nella squadra ci sono anche tanti ragazzi giovani e inizialmente ho pensato che lo fossero anche troppo per i ruoli che rivestono. Poi sono stata piacevolmente smentita.

Quindi, dal punto di vista umano, spero di poter aiutare a favorire una migliore collaborazione.

ROSSANA DI STEFANO

DOGANALISTA? UNA SFIDA QUOTIDIANA

Quello che conta è la buona volontà e la capacità di coinvolgere gli altri perché tutti siamo legati e in qualche modo connessi

Quello del doganalista è un mestiere sfidante. Ne è convinta **Rossana Di Stefano**, che nel settore naviga da diversi anni, cosa che le ha permesso di accumulare un'esperienza che l'ha portata alla nomina nel Consiglio nazionale degli spedizionieri doganali.

Non un primato ma quasi: lei infatti è la prima donna nel consiglio negli ultimi 66 anni. Non poco.

"Il nostro -ci spiega nell'intervista- è ancora un settore dove prevale la presenza maschile, ma che pian piano si sta arricchendo di tante donne".

Alcune, spesso, "figlie d'arte" ci sono sempre state, ma ora è cresciuto l'interesse.

"Non importa quanto sai fare e cosa sai fare, quello che conta è la buona volontà e la capacità di coinvolgere gli altri perché tutti siamo legati e in qualche modo connessi".

Mentre ci spiega con passione la giornata tipo di un, anzi di una doganalista, la dottoressa Di Stefano, ci spiega anche che si tratta di un lavoro che accompagna la parte pratica a una buona dose di studio.

"Si tratta di fare un controllo approfondito sulle merci che escono, ma soprattutto entrano nel nostro Paese."



E per farlo è necessario tenersi aggiornati sui continui cambiamenti normativi, non solo italiani o dell'Unione europea, ma dell'intero globo, "per essere sicuri che la merce movimentata rispetti tutti i parametri richiesti dagli scambi internazionali".

In un mondo come quello attuale un o una doganalista lavorano a seconda di come gira il vento quotidianamente.

"Ogni volta che nasce un conflitto, non importa che sia una guerra altisonante, basta anche un piccolo screzio di confine, ed ecco che determinati materiali che prima arrivavano agevolmente nei nostri porti, giungono con più complicazione documentale o con nuovi divieti e restrizioni. Ecco perché il nostro è un lavoro



di aggiornamento continuo, perchè ogni fatto momentaneo o meno, si rispecchia immediatamente nel commercio” sottolinea la dottoressa Di Stefano.

Alla professione si stanno affacciando negli ultimi anni anche più giovani: “Sì, mentre la nostra categoria sta leggermente invecchiando, abbiamo potuto notare che attraverso la formazione, i corsi gratuiti, la sensibilizzazione nelle scuole superiori, alcuni giovani sono estremamente interessati a questa che è una professione sicuramente complicata, trasversale, ma che alla fine dà le sue soddisfazioni. Di questo ne sono estremamente convinta”.

Il Consiglio nazionale degli spedizionieri doganali

Rossana Di Stefano è stata nominata per il prossimo triennio nel Consiglio nazionale degli spedizionieri doganali, un organo superpartes che non ha carattere economico, ma che tutela la professione e funge da collegamento tra

i professionisti e l’Agenzia delle Dogane, che legittima la loro esistenza. “Ma che allo stesso tempo -aggiunge- si avvale della nostra professione e che vigila sul lavoro del doganalista.”

Un organo di rappresentanza, che raccoglie le problematiche dei professionisti e le porta all’attenzione di chi può risolverle.

“Una fra tutte sul piano della digitalizzazione: non tutto è completato, la pratica a volte non si sposa bene con quello che è il sistema digitale. Un sistema cartaceo, per quanto “noioso” e poco ecologico, permette di modificare determinati file scritti a penna. Cosa che non succede con il sistema digitale che prescinde da una catena gerarchica e che per un errore può compromettere tutto il resto”.

E la buona conduzione di un’operazione, qualunque essa sia, è la vera sfida del doganalista.



GRIMALDI GROUP

IL FUTURO è CO_2 Oggi



+ INNOVAZIONE
ECOSOSTENIBILITÀ
CAPACITÀ DI TRASPORTO
a Zero Emission in Port®

www.grimaldi.napoli.it



VERONA INTERPORTO
**QUADRANTE
EUROPA**

**La “città delle merci”
più grande d'Italia**



QUADRANTE SERVIZI
Business Partner



QUADRANTE EUROPA
Verona Interporto



QUADRANTE EUROPA
TERMINAL GATE



ZAILOG
Innovation Hub