

Intervista a Ursula Lonardelli, Presidente di Lamm s.r.l.

Doppia sfida nel mio lavoro

Classe 1973, grinta da vendere, Ursula Lonardelli, presidente di Lamm srl di Tregnago, nel veronese, ha da poco presentato, oltre alla nuova sede aziendale il marchio Posh Sea, dedicato allo sviluppo e design di accessori nautici ed automotive.

Quando è iniziata la sua avventura in Lamm?

«Sono entrata in azienda nel 1992 fresca di diploma, con un contratto a termine. Mi occupavo di amministrazione. Era un momento particolare, si stavano affacciando al mondo del lavoro numerose novità informatiche e prioritò la mia curiosità verso questo

principale ha venduto il marchio agli americani, che hanno rinunciato alla collaborazione delle aziende satelliti. A quel punto la scelta era chiudere o decidere di tenere l'azienda. L'allora amministratore ha

“ lavorare in mondo maschile ”

convocato alcuni dipendenti e ci ha proposto di entrare in società.

mercato, modificare il parco macchine, mettere in ordine alcune sorprese trovate in bilancio. Finalmente dal 2002 si sono iniziati a vedere in guadagno. Siamo entrati nei settori automotive e casa auto e l'azienda è passata dai 400mila euro di fatturato del 1998 ai quasi 4 milioni del 2008».

Cosa ha portato “in più” in quanto donna alla sua attività?

«Lavorare in un mondo maschile è stata una sfida doppia, ho dovuto continuare a formarmi a livello tecnico. Inoltre io ero molto gio- vane e anche questo è stato a volte



vicinanza al cliente, il fornire un'assistenza totale. Ho dovuto anche imparare a smussare certi lati del mio carattere, come l'im-



mondo mi ha permesso di inserirmi appena nell'attività aziendale. La mia voglia di imparare è stata apprezzata e il mio contratto confermato. Da allora sono accadute molte cose e devo dire che a momenti non è stato facile intendersi in un ambiente — quello delle lavorazioni meccaniche di precisione — prettamente maschile».

Come è avvenuto il cambiamento da dipendente a socio di maggioranza?

«Le cose sono iniziate a cambiare quando Momo, il nostro cliente

Abbiamo deciso di diventare soci. Era il 1998. Ora di quei sei soci, sono rimasta solo io come socio di maggioranza. All'epoca a me, in quanto donna, era stata data la quota minore. Nel 2007 invece, quando abbiamo deciso l'aumento di capitale, sono diventata proprietaria di maggioranza».

Sono stati anni faticosi?

«Direi di sì, ma anche avventurosi. Io cerco sempre di prendere il lato buono delle cose. All'inizio è stata dura, dovevamo ricollocarci sul

“ cerco sempre di prendere il lato buono delle cose ”

un problema. L'ottimismo e la passione per il mio lavoro mi hanno certamente aiutato. Penso che una delle caratteristiche che contraddistinguono la nostra attività è alla quale tenevo molto è la

petuosità. Cerco di continuare ad ascoltare gli altri, cerco di capire. E posso fortunatamente contare su collaboratori bravissimi e stimati, che sono la principale risorsa dell'azienda».

E' dura conciliare il suo ruolo di mamma con quello di imprenditrice?

«Per fortuna ho un grande aiuto dalla mia famiglia e cerco di fare del mio meglio con mio figlio. E' innegabile però che si fanno davvero delle cose incredibili».

Conciliazione tempi di vita e di lavoro Le azioni positive nel Vicentino

La provincia vicentina è in prima linea nella sottoscrizione di un accordo, avvenuta nei mesi scorsi, relativo alla realizzazione di azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'accordo ha coinvolto la Camera di Commercio, le Aziende Sanitarie Locali ULSS 3, ULSS 4, ULSS 5, ULSS 6, le

Organizzazioni Datoriali (Apindustria Vicenza, Associazione Artigiani, Coltivatori Diretti, Confagricoltura, Confederazione Italiana Agricoltori, Confcooperative, Confcommercio, Confesercenti, Confindustria Vicenza, CNA), le Segreterie Sindacali CGIL - CISL - UIL - UGL, la Consiglieria di Parità. Il suddetto accordo fa riferimento all'art. 9, comma 1, L. 53/2000, che prevede lo stanziamento annuo di risorse, specificamente destinate a promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro (c.d. azioni positive per la flessibilità). Con tali risorse, vengono erogati contributi (di cui almeno il 50% destinato ad imprese fino

a cinquanta dipendenti) a favore delle aziende private di qualsiasi settore, nonché delle A.S.L. e delle aziende ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive. Dal 1° gennaio 2007, la competenza su tale materia è stata assegnata al Ministero delle politiche per la famiglia. L'articolo 9 dispone l'erogazione di contributi per progetti che prevedono forme di flessibilità del lavoro (part-time reversibile, lavoro a domicilio, telelavoro), formazione del ri-tenuto delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo per maternità o paternità, sostituzione del titolare d'impresa o della lavoratrice autonoma che benefici di un periodo di congedo per cura famigliare (figli minori e disabili a carico, ovvero con anziani non autosufficienti a carico) con altro imprenditore o lavoratore autonomo. Il termine di presentazione non è aperto, ma vincolato a tre scadenze annue prefissate: 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ogni anno (D.M. 15 maggio 2001; Pres. Cons. Min. circ. n. 3/2007).

