



## Attualità

# La mulier oeconomica ai vertici aziendali: del perché occorrerebbe promuovere una strategia HR che valorizzi il talent management

*Nell'ambito dell'incontro avuto lo scorso 26 maggio, davanti ad una sala gremita, dove è intervenuta quale ospite Simona Scarpaleggia, CEO di IKEA Svizzera, che è stata intervistata da Giancarlo Dillena, Direttore del Corriere del Ticino (evento organizzato dalla Cc-Ti in collaborazione con la Swiss Swedish Chamber of Commerce), vi presentiamo qualche riflessione sulla stessa Simona Scarpaleggia e, più in generale sul ruolo delle donne ai vertici aziendali. Insieme poi ad Alessandra Alberti (Direttrice Chocolat Stella SA) e Lorenza Bernasconi (Gruppo Sicurezza holding SA), cercheremo di fare il punto sulle best practices delle aziende ticinesi, sulla loro esperienza e testimonianza in prima persona ai vertici aziendali*  
di Lisa Pantini

## Simona Scarpaleggia, CEO di IKEA Svizzera: il design democratico ed il segreto del suo successo



Simona Scarpaleggia intervistata da Giancarlo Dillena



## L'economia svizzera incoraggia e vuole donne ai vertici aziendali, senza la determinazione di quote rosa, ma con obiettivi chiari, perseguibili e vincenti

**Una** chiacchierata a 360° quella dello scorso 26 maggio. Partiamo da qui. Giancarlo Dillena ha magistralmente condotto l'intervista a Simona Scarpaleggia. Il colloquio ha messo in evidenza le peculiarità di un personaggio unico che il gigante dell'arredamento gialloblu, ha saputo valorizzare al meglio al proprio interno. Simona Scarpaleggia da 15 anni è in IKEA, e oggi occupa la posizione ai vertici essendone CEO per la Svizzera. Un'impronta forte quella di Scarpaleggia che ben si coniuga con i valori "democratici" che tratteggiano il profilo di IKEA quale un gruppo internazionale, con un'etica professionale alta e performante sia dal punto di vista del concept, sia da quello del design, passando per la conduzione aziendale.

La carriera di Scarpaleggia è stata fortemente in ascesa, in 15 anni di lavoro presso il gigante svedese la CEO ha portato avanti una visione determinata promuovendo un equo accesso delle donne al mercato del lavoro, quale vantaggio competitivo e atout nelle strategie delle imprese di maggior successo. La democrazia in azienda è rappresentata da una chiara visione delle risorse umane e dalla valorizzazione del capitale umano, che potenzia le diversità, la cultura ed i sessi in relazione al salario ed ai posti di responsabilità, incoraggiando la meritocrazia.

Simona Scarpaleggia ne è la testimonianza: da sempre impegnata (sia professionalmente che a livello privato) nel sostegno della leadership femminile ai vertici, oltre alla brillante carriera nel gruppo d'origine svedese, mamma di tre figli, infatti ha creato due associazioni attive in Italia e Svizzera che promuovono la dirigenza femminile: Valore D (associazione di grandi imprese italiane) ed Advance - Woman in Swiss Business.



Quale il segreto del suo successo dunque? Quali consigli dare a chi vorrebbe far carriera in un gruppo internazionale come Ikea? Restare sé stessi quale regola aurea. La preparazione è indispensabile ed avere un solido bagaglio di competenze. L'umiltà che permette di confrontarsi con persone diverse, mentori a cui appoggiarsi per consigli vari e il lavoro per un'impresa che valorizzi le caratteristiche di ognuno. Scarpaleggia di suo ha affermato di essere una persona meticolosa e organizzata, che pianificando e giocando d'anticipo ha potuto ridurre al minimo gli imprevisti, contando su una forte personalità ed una grande motivazione personale.

Ikea sin dai suoi esordi si è sempre profilata come un'azienda innovatrice, che con una visione chiara, ha saputo profilarsi sul mercato mondiale dell'arredamento per caratteristiche ben precise: innovazione, design e accessibilità. L'arredamento di design democratico è oggi conosciuto a livello internazionale ed abbraccia tutti i Paesi trasversalmente. Alta qualità a costo ridotto: l'estetica ed il design funzionali a prezzi abbordabili a tutte le tasche, che poggiano su pochi e semplici elementi - imprescindibili per IKEA -: forma, funzione, qualità, sostenibilità e prezzo basso. A ciò si aggiunge il fatto che l'azienda reinveste in toto i guadagni realizzati cercando di abbassare costantemente il prezzo dei propri prodotti in vendita. Questo in estrema sintesi il concetto di "design democratico" di cui abbiamo parlato, che insieme alla valorizzazione delle risorse umane, fanno di Ikea un grande leader di mercato.



Ticino Business  
6900 Lugano  
091 / 911 51 11  
www.cc-ti.ch

Medienart: Print  
Medientyp: Fachpresse  
Auflage: 2'500  
Erscheinungsweise: 10x jährlich

Themen-Nr.: 375.010  
Abo-Nr.: 1077554  
Seite: 23  
Fläche: 74'934 mm<sup>2</sup>

**Il mondo dell'imprenditoria femminile e il ruolo delle donne ai vertici aziendali: come coniugare gli aspetti che entrano in gioco?**

Sul fatto di dare accesso equo al mercato del lavoro a donne e uomini i dati parlano chiaro; l'USAT ci ha fornito recentemente i dati aggiornati che vi riportiamo in questo schema:

Si evince chiaramente come le donne ai vertici sono comunque una rappresentatività minore rispetto agli uomini.

La garanzia del successo di una strategia di risorse umane di valorizzazione dei talenti è sempre più importante e premia le aziende che ad essa fanno ricorso, come abbiamo già avuto modo di ribadire con la testimonianza di Simona Scarpaleggia, poc'anzi. L'economia svizzera incoraggia e vuole donne ai vertici aziendali, senza la determinazione di quote rosa, ma con obiettivi chiari, perseguibili e vincenti. Nonostante numerosi sforzi intrapresi da politica ed economia sono ancora in minoranza le donne ai vertici di un'impresa in Svizzera. Le aziende che invece praticano una politica di recruiting incentrata sulla valorizzazione delle risorse umane, nel quale ricercare il talento e mettere in evidenza le competenze e la meritocrazia esistono, sì, e si rivelano vincenti da tutti i punti di vista. L'economia non può permettersi di rinunciare al potenziale femminile qualificato nella imprese.

Secondo un dossier politica di economiesuisse del maggio 2013, il "tema femminile" ai vertici aziendali è sempre d'attualità, sia nel nostro Paese, sia in Europa. Il dossier mostra delle ricerche condotte anche in ambito internazionale, come in Svizzera si seguano best practices a livello di risorse umane femminili, ma sempre di meno rispetto ad altri Paesi, come ad esempio quelli nordici. Incoraggiare le pari opportunità e l'accesso delle donne ai vertici aziendali con obiettivi chiave porta ad effetti positivi, miglioramento delle performances, ed incremento della cultura d'impresa. In Ticino si è distinto il progetto Talento, ancora attivo, che promuove il valore femminile ai vertici aziendali, diretto dal SIC Ticino in collaborazione con l'Associazione Valore D, sostenuto fra gli altri anche dalla Cc-Ti, dalla Divisione dell'economia (DFE), dall'OCST e dalla Fondazione AGIRE (maggiori informazioni: [www.progettotalento.ch/chi-siamo](http://www.progettotalento.ch/chi-siamo)), che ha messo in evidenza al proprio interno numerosi esempi concreti di imprese del nostro territorio molto coinvolte nella tematica con differenti criteri e misure. Tutte rivolte verso un unico fine: l'incremento delle donne ai posti di dirigenza con la definizione di obiettivi precisi e non di quote rosa, valorizzandone i pregi, perseguendo una politica di promozione delle risorse umane orientata al talento ed alla leadership femminile.

**Occupati totali e occupati con funzioni dirigenziali, residenti e frontalieri, in Ticino e in Svizzera, nel 2014**

	Occupati residenti + frontalieri <sup>1</sup>			Residenti			Frontalieri <sup>2</sup>		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Svizzera	4'821'065	2'616'591	2'204'474	4'534'538	2'432'572	2'101'966	286'527	184'019	102'508
di cui Dirigenti	404'262	268'853	135'409	384'121	253'720	130'400	20'141	15'133	5'008
Ticino	228'284	131'680	96'604	166'575	94'018	72'557	61'709	37'662	24'047
di cui Dirigenti	18'054	11'908	6'146	15'598	9'971	5'627	2'456	1'938	519

Fonte: Residenti, Rilevazione sulle forze lavoro di in Svizzera (RIFOS); Frontalieri, Statistica dei frontalieri (STAF).

<sup>1</sup> Somma dei residenti (RIFOS) e dei frontalieri (STAF).

<sup>2</sup> Il dato annuale è stato calcolato con la media dei quattro trimestri.