

Primi bilanci a due anni dall'avvio di un progetto coordinato dalla SIC Ticino

Come valorizzare il Talento femminile

Dieci le aziende che hanno partecipato alla prima edizione fra corsi, mentoring e creazione di una vera «rete».

PAGINA A CURA DI

Alessandra Zumthor

Nel giorno in cui viene presentato il nuovo opuscolo del Cantone «Maternità & lavoro - Guida ai diritti dei neogenitori» (vedi box a lato) siamo andati a vedere come si muovono già oggi diverse aziende della Svizzera Italiana, per valorizzare al meglio i talenti femminili che si ritrovano in casa.

Lo facciamo attraverso una lente privilegiata, quella del «Progetto Talento» coordinato dalla SIC Ticino (Società degli impiegati del commercio) che ha come scopo proprio quello di aiutare le ditte partecipanti a progredire sulla via della valorizzazione delle collaboratrici di talento.

La prima edizione del progetto è partita a inizio 2014 e adesso, a quasi due anni di distanza, è tempo di un primo bilancio. Che si profila ottimo, sia per le dieci aziende che vi hanno preso parte, sia per gli organizzatori.

La coordinatrice **Sabrina Guidotti** non ha dubbi, a partire dal senso di una simile iniziativa: «È ampiamente dimostrato -osserva- che una maggiore rappresentanza di donne ai vertici aziendali va a vantaggio delle aziende e dell'insieme dell'economia.» Perché? Essenzialmente per tre motivi: un team di manager misto (donne e uomini)



Sabrina Guidotti.

aumenta la performance finanziaria delle aziende, grazie a un mix delle qualità di entrambi i sessi: ci si confronta di più, aumentano la creatività e anche la capacità di risolvere i problemi.

In secondo luogo, impostare un'azienda su una maggiore attenzione ai talenti femminili aiuta a non disperdere risorse umane, soprattutto dopo una maternità. Se una donna si sente valorizzata nel suo ambiente di lavoro (il che vuol dire, nella pratica, essere disposti a studiare soluzioni flessibili per conciliare lavoro e famiglia, e questo anche per funzioni di responsabilità) sarà incentivata a tornare a lavorare, anche dopo l'arrivo di uno o più figli.

Infine, valorizzare il potenziale femminile permette di far fronte alla carenza di manodopera qualificata, problema sempre più presente per i datori di lavoro in Svizzera, negli ambiti più disparati.

Un percorso ampio e variegato

Fatte queste premesse, ecco dunque cosa offre concretamente il Progetto Talento: alle aziende par-

tecipanti alla prima edizione sono stati proposti programmi di coaching di gruppo e mentoring, con la formula speciale che vedeva il mentor (guida) provenire da un'azienda e la mentee (allieva) da un'altra, per confrontarsi anche sulle diverse realtà aziendali e scambiare le soluzioni migliori trovate da ognuna.

Ci sono stati dei corsi di formazione alla leadership femminile, tenuti da esperte ed esperti.

Infine, aspetto non trascurabile, si è provveduto a favorire la creazione di una «rete» di contatti al femminile, sistema che nel mondo delle carriere maschili funziona da decenni e invece nel mondo femminile è ancora poco presente. Basti pensare a quanto continuo -a livello anche solo informale- i contatti personali allacciati nell'ambito di tutta una serie di «reti al maschile» quali esercito, società sportive, o anche semplicemente aperitivi dopo il lavoro.

Per le donne (spesso impegnate nella cura dei figli quando non sono in ufficio) mancano reti corrispettive altrettanto seguite, e quindi il Progetto Talento ha pensato di metterle in piedi di alternative, anche sfruttando le potenzialità della connessione via tecnologica.

Il risultato di tutto questo è stato un percorso di sviluppo ampio e variegato, che verrà riproposto nelle prossime edizioni del Progetto.



Debora Banchini Fersini di IPT Ticino, una delle ditte partecipanti al progetto.

Ci sono ditte che hanno fornito idee alle case-madri, portando il Ticino nel mondo

Risultati a livello locale e internazionale

Il progetto ha anche accompagnato esperimenti di «job sharing», posti di responsabilità divisi in due un posto.

Per le dieci aziende coinvolte, i risultati del Progetto Talento si sono visti sia a livello locale, sia internazionale.

Per **Ginsana**, ad esempio, leader nei prodotti della medicina naturale con sede a Bioggio, c'è stata l'opportunità di riflettere maggiormente sulle tematiche femminili, che sono state poi portate a livello di gruppo (la casa madre internazionale Soho Flordis International). Qui ora si sta pensando a come avere ancora più attenzione per i talenti femminili, anche nelle altre realtà del gruppo, per esempio in Australia. «Un segnale positivo -commenta **Claudia Vascon**, responsabile HR di Ginsana- in pratica una parte di Svizzera Italiana è stata esportata nel resto del mondo».

Anche per **Sapa Baxter** di San Vittore, attiva nell'ambito della farmaceutica, c'è stato un interessante coinvolgimento della casa madre. «Baxter International sempre di più ci sta supportando e sta accentuando questa forma di attenzione dal punto di vista del coinvolgimento del personale femminile» spiega il direttore di Sapa **Roberto De Benedetto**. Inoltre, il Progetto Talento ha offerto l'opportunità di entrare in un network di aziende del territorio, in Ticino e nei Grigioni. E soprattutto

-conclude il direttore- «abbiamo avuto modo di rafforzare l'inclusione del personale femminile nella nostra azienda, puntando molto sui tipici aspetti delle capacità femminili: da un punto di vista gestionale, di responsabilità, di attenzione e di metodicità sul lavoro.»

Soddisfatta anche la **Schindler Elettronica** di Locarno, produttrice di componentistica per ascensori. Secondo il responsabile HR **Danilo Buetti** è aumentata la consapevolezza che il genere femminile sia un valore aggiunto. «Forse anche grazie a Talento, abbiamo avuto promozioni di alcune colleghe. Difatti ora abbiamo anche una donna nella direzione generale».

Una donna alla direzione ce l'aveva invece sin dall'inizio del progetto la **Fondazione IPT** (Integrazione per tutti) di Lugano-Besso, attiva nel reinserimento di persone



L'apprendista Anna Spartano su un cantiere della ditta Pizzarotti.

in difficoltà sul mercato del lavoro. **Debora Banchini Fersini** è una delle sostenitrici più entusiaste del progetto, fra l'altro è diventata per la seconda volta mamma proprio negli ultimi mesi. «Consiglio vivamente a tutte le ditte che possono di partecipare a future edizioni del progetto. C'è stato sicuramente uno scambio molto ricco fra le aziende. Inoltre, proprio la mia seconda maternità ha fatto sì che una collega abbia preso la responsabilità della IPT in mia assenza. Un test concreto, avvenuto proprio durante il progetto Talento».

C'è anche chi, come la **Chorus Call** di Cadempino, ditta specializzata in teleconferenze, ha approfittato di questi due anni per sperimentare un nuovo sistema di management, il cosiddetto «job sharing» per cui due persone a tempo parziale si dividono un ruolo di responsabilità. «Poco prima dell'ini-

zio di Talento abbiamo abbracciato questa grande sfida, cambiando il management e introducendo due tempi parziali in job sharing» spiega la direttrice amministrativa **Michele Solcà**. «Il progetto ha in pratica accompagnato questa nuova esperienza, che -ora lo possiamo dire- funziona».

A Talento ha partecipato anche la **RSI - Radiotelevisione svizzera di lingua italiana**, che già partiva da una situazione di grande sensibilità nei confronti del personale femminile. «Partecipare al progetto ha avuto secondo me un pregio assoluto -nota il direttore **Maurizio Canetta**- quello di fare una fotografia di noi stessi. Poi, come ogni ditta, decideremo come muoverci in futuro. L'importante però era ricevere uno stimolo iniziale, per verificare il punto attuale della situazione e capire come migliorarla».

Infine, una constatazione dalla ditta di costruzioni **Pizzarotti** di Bellinzona. La responsabile dell'Ufficio tecnico **Mila Trasciatti**, ingegnera, ci spiega di avere spesso l'impressione che le donne siano prigioniere di complicati ingranaggi, legati a organizzazione, flessibilità, necessità di risparmio, e magari a volte si bloccano su questi. «Il Progetto Talento mi ha dato invece la sensazione di avere uno sguardo un po' più ampio, distaccato, un'opportunità che spero di aver trasmesso anche alle colleghe. E se a volte si riesce a raggiungere questo sguardo esterno, ispirato a concetti ampi e nobili come generosità, apertura, condivisione del sapere, solidarietà, forse anche l'ingranaggio stesso si olia un po', e quelli che sembrano i problemi di tutti i giorni si superano meglio.»

Guida per i neo-genitori



Il Cantone offre alle mamme che lavorano, ma anche ai papà, una nuova guida, presentata ieri alla stampa dalla delegata cantonale per le pari opportunità **Marilena Fontaine**. L'opuscolo, completamente rinnovato rispetto alle versioni precedenti, contiene informazioni utili per migliorare la conciliabilità lavoro-famiglia. Un tema che non riguarda solo le donne, ma sempre più anche gli uomini, nella convinzione che sia necessario permettere a entrambi di essere genitori e nel contempo svolgere un'attività lavorativa.

PER SAPERNE DI PIÙ



Il Progetto Talento si è svolto dall'inizio del 2014 allo scorso ottobre. Vi hanno partecipato dieci ditte: oltre a quelle intervistate a lato, lo **IUFFP** - Istituto Universitario federale per la formazione professionale di Massagno, la **Labor Transfer** di Camorino e la **Greenkey** di Pregassona. Un video conclusivo verrà mostrato il 2 dicembre alle 13:30 al De La Paix di Lugano, in un convegno sulla carriera al femminile organizzato da HR Ticino. Iscrizioni a info@hr-ticino.ch.

NIKI
de Saint Phalle
JEAN
Tinguely

DUO

ANIME RIBELLI, SPIRITI GEMELLI
DESTINI INTRECCIATI NELL'ARTE

18 OTT
18 DIC
2015
h 10-18

Dietro la stazione
di Maroggia-Melano

INGRESSO LIBERO
OPERE IN VENDITA

VISITE GUIDATE
SU RICHIESTA

VIA PEDEMONTE DI SOPRA, 1
6818 MELANO

www.arttrust.ch
info@arttrust.ch