

Donna, Impresa, Lavoro: il Potere delle Idee e della Passione per una diversa Qualità dello Sviluppo¹

La richiesta di aiuto finanziario, nell'ambito del progetto riguardante la promozione della parità fra donna e uomo nella vita professionale è corredata degli allegati citati di seguito.

L'associazione INOLTRE affida la responsabilità del progetto alle signore Carla Palli e Andreana Bernasconi².

Associazione INOLTRE

Via Industria 13
6850 Mendrisio Svizzera

inoltre@inoltre.ch

Nota bene:

Il testo è da leggere, considerando la data di stesura 1999 – 2000. Alcuni elementi possono non essere più adeguati alla realtà socio economica attuale.

Il documento propone due diverse presentazioni del progetto, redatte seguendo questionari specifici dell'Ufficio federale dell'uguaglianza.

¹ Il progetto redatto da Andreana Bernasconi e Carla Palli, a nome del gruppo di lavoro costituitosi all'interno dell'Associazione Inoltre, è stato depositato presso l'Ufficio federale dell'uguaglianza. Nel corso del 2000 l'Associazione ha ricevuto una risposta negativa, motivata dalla presenza di progetti prioritari per la Svizzera italiana. L'Associazione Inoltre intende ripresentare il progetto, adeguandolo alle esigenze del periodo e della regione sarà avviato.

² Il gruppo di lavoro comprendeva oltre alle due responsabili Andreana Bernasconi e Carla Palli, Delorenzi, Comi e Moro.

“Bisogna moltiplicare le idee al punto che non ci siano guardiani sufficienti per controllarle”

Stanislaw Jery Lec

Sommario

Situazione di partenza	3
Pubblico mirato	3
Obiettivi del progetto	3
▪ OBIETTIVI DI FORMAZIONE	4
▪ OBIETTIVI GESTIONALI	4
Contenuto del progetto	5
Spiegazioni e Scadenziario delle singole tappe del progetto	7
Il progetto è suddiviso in una fase di progettazione, ideazione più sei fasi che rappresentano un continuum, una fase con l'altra, da un punto di vista strategico – operativo.	7
Fase preliminare	7
Prima fase	7
Seconda fase	7
Terza fase	8
Quarta fase	8
Quinta fase	8
Sesta fase	9
Legame con la pratica	9
Benefici per la parità e benefici per il pubblico mirato	11
Piano di analisi e valutazione	12
Trasferimento delle cognizioni in altri contesti e nella pratica	13
NOME DEL PROGETTO	14
RIASSUNTO	14
Ente promotore	14
Altre organizzazioni coinvolte nel progetto	14
Collaboratrici e collaboratori:	15
MANSIONARIO	16
UNA SERIE DI DOMANDE VARIE	17

Situazione di partenza

La ricchezza, la vitalità e uno sviluppo coerente con i parametri di democrazia e qualità della vita di un paese europeo, non possono prescindere dal libero e motivato apporto in termini di **competenze** e **sviluppo** delle potenzialità di cittadine e cittadini che in esso risiedono, che coincidano o meno con i loro ruoli tradizionali.

La traduzione pratica del precetto di parità fra donna e uomo è un obiettivo da perseguire per valorizzare le singole identità nel rispetto delle loro aspirazioni, per dare solidità alle scelte individuali, per permettere l'autodefinizione della donna secondo le proprie peculiarità individuali, le proprie radici culturali, le proprie disponibilità al cambiamento.

Il progetto in questione interviene a stimolare ulteriormente la **realtà sociale, economica e culturale** del Canton Ticino promuovendo e valorizzando la ricchezza di genere; in altri termini esso si colloca fra gli interventi che creano quelle premesse necessarie e quelle condizioni indispensabili affinché le donne possano avere una parte più consistente e attiva nello sviluppo economico del Cantone, creando opportunità di lavoro e posti di lavoro, divenendo così anch'esse protagoniste dei nuovi scenari lavorativi del prossimo millennio.

Pubblico mirato

Il progetto prevede il coinvolgimento delle donne con un'età minima di 25 anni che desiderano:

- **crearsi e ricrearsi** una vita professionale
(**idea di inserimento e reinserimento professionale**)
- **diversificare** la propria attività professionale o valorizzare proprie competenze specifiche
(**idea di azienda**)
- **diversificare** o **sviluppare** le proprie competenze professionali, sia Hard (competenze professionali) che Soft (competenze attitudinali), considerando da vicino le esigenze imposte dal mercato del lavoro attuale e secondo i nuovi scenari professionali
(**idea di formazione continua**)

Obiettivi del progetto

- **Obiettivi generali**
- **creare** una rete di informazione (leggi, innovazioni, orientamenti, finanziamenti, analisi di mercato e di territorio, scambi con realtà al femminile in altri Cantoni e paesi) e formazione affinché le competenze professionali e le potenzialità individuali possano applicarsi sul terreno pratico dell'imprenditorialità, profit o non profit, nella riqualificazione professionale per un reinserimento duraturo nel mondo del lavoro, nell'accelerare il processo di acculturazione alle nuove tecnologie per non restare escluse da una fetta di mercato sempre più consistente.
- **favorire** una maggiore presa di coscienza della donna nel campo socio – economico, divenendo così parte attiva nell'organizzazione di nuovi scenari operativi, ove poter porre l'accento e lo stimolo all'iniziativa ed al rischio della libera "professione" e della competitività di mercato.
- **creare** "strutture" in rete che favoriscano la cooperazione e l'interscambio in termini profit e non profit di quanto prodotto.
- **catalogare** i bisogni formativi regionali ed individuali, conseguente creazione di percorsi formativi ad hoc.

- **catalogare** i bisogni di servizi a livello regionale da poter sfruttare per l'attivazione di concetti di autoimprenditorialità su iniziativa di donne.
- **creare** degli incubatori professionali suddivisi geograficamente, che favoriscano l'attività imprenditoriale e l'attività indipendente.
- **incentivare** l'ideazione di nuove attività che favoriscano l'impiego di forze lavoro secondo la propria disponibilità temporale, l'adeguatezza del mercato e l'uso di tecnologie e metodologie appropriate.

Glossario

- Incubatore: Struttura nella quale confluiscono aziende che hanno dato avvio ad un'attività di autoimprenditorialità. L'incubatore assicura alle aziende una consulenza in termini gestionali e formativi.

Nota

Il progetto, in linea con le direttive del "Plan d'action de la Suisse", vuole contribuire in modo sostanzioso a creare le condizioni necessarie affinché le donne possano farsi protagoniste di sviluppo creando opportunità di lavoro.

- **Obiettivi specifici**
- **Obiettivi di socializzazione**
- **agevolare** la costituzione di una rete territoriale di collaborazione volta a favorire il confronto, lo scambio di risorse, la progettazione comune, la sperimentazione di attività lavorative.
- **stimolare** la cooperazione tra donne e strutture della regione.

▪ Obiettivi di formazione

- **creare** corsi di formazione che agevolino il rientro nel mondo del lavoro dopo una lunga assenza, spesso determinata da scelte di tipo familiare.
- **creare ed organizzare** di corsi mirati nella fase di avvio e durante la gestione dell'attività lavorativa.
- **favorire** l'adattamento della donna alle nuove realtà socio – economiche garantendo un affiancamento costante in termini di coaching formativo e di sviluppo.

▪ Obiettivi gestionali

- **garantire** un affiancamento costante nella fase di ideazione, creazione e gestione della struttura, grazie al costante monitoraggio del gruppo – pilota.
- **favorire**, grazie al gruppo pilota, una continua messa a punto di quanto "prodotto", sia in termini profit che non profit.

Nota

Le donne che interverranno in questo progetto saranno partners attive nella realizzazione di progetti che le comprendono quali soggetti, perciò esse concorreranno a creare le condizioni per intervenire più numerose, con maggior incisività ed efficacia nel tessuto socio-economico e culturale delle aree di residenza.

Contenuto del progetto

Il progetto si colloca fra gli interventi che creano quelle premesse necessarie e quelle condizioni indispensabili affinché le donne possano avere una parte più consistente e attiva nello sviluppo economico del Canton Ticino, creando opportunità di lavoro e posti di lavoro.

Il progetto si propone di favorire una formazione che vada nella direzione di valorizzare le competenze esistenti e le potenzialità individuali previo rilevamento dati a fini conoscitivi.

La modalità utilizzata è quella della ricerca-azione sul territorio per rilevare, tramite questionario approntato da un gruppo pilota composto da donne rappresentanti le diverse realtà regionali del Ticino, competenze, potenzialità, aspirazioni, condizioni di fattibilità in loco, bisogni formativi, lacune di servizi, possibilità del territorio di assorbire attività imprenditoriali, ecc.

A seguito dell'analisi effettuata si organizzeranno nei diversi segmenti territoriali precedentemente individuati, gruppi di interesse sostanzialmente divisi in due grossi filoni:

1. *avviamento all'imprenditorialità*
2. *avviamento al reinserimento lavorativo presso strutture esistenti nella rete creata dal progetto oppure al di fuori della rete stessa, grazie all'ausilio di sinergie collaborative con enti, strutture pre – esistenti sul territorio ticinese*

Le sinergie con le strutture cantonali e federali esistenti saranno una costante del progetto, sia per quanto riguarda l'inserimento e reinserimento professionale che di avvio di strutture imprenditoriali e di formazione continua.

Il progetto non include i costi di realizzazione di attività imprenditoriali o di percorsi formativi ad hoc, pur garantendo una formazione mirata alle strutture incubate e alle persone che desiderano effettuare un proprio percorso formativo che non porti necessariamente alla creazione di un'attività imprenditoriale.

Per quanto attiene la fase realizzativa delle strutture autoimprenditoriali e di percorsi formativi ad hoc, considerando quindi il relativo aspetto finanziario, a dipendenza della situazione personale, si potrà ricorrere a sinergie finanziarie a livello cantonale o federale (Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione, Legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione (Misure Attive), Legge cantonale sull'innovazione, Legge cantonale sulle regioni di montagna, Legge cantonale per il perfezionamento professionale ecc.).

Il progetto prevede la creazione di:

▪ Un gruppo-progetto

Descrizione del mandato e delle responsabilità

- Il gruppo - progetto ha essenzialmente il mandato di attivazione e responsabilità del progetto. Egli si occupa nella prima fase del progetto della pianificazione e dell'organizzazione dei contenuti del progetto medesimo, avvalendosi della collaborazione di persone con competenze specifiche che consentono un fattivo avvio di quanto progettato. In seguito al gruppo – progetto compete la responsabilità organizzativa nei confronti del gruppo – pilota, nonché il monitoraggio continuo dell'esperienza.
- Il gruppo - progetto è pure responsabile della politica di gestione del progetto nei confronti di enti ed istituzioni ad esso collegate, in virtù del mandato che gli verrà concesso dall'ente federale.
- Il gruppo - progetto collabora attivamente con il gruppo – pilota circa strategie e modalità per il raggiungimento degli obiettivi operativi prefissati.

- Il gruppo-progetto fornisce consulenza qualora venga richiesta dal gruppo pilota.

Nota

L'attività si sviluppa a partire dalla costituzione di un gruppo di lavoro che per semplicità chiameremo "**gruppo pilota**" le cui partecipanti sono l'espressione delle rispettive realtà territoriali e professionali di appartenenza.

La composizione del gruppo pilota, per un totale numerico che non sia superiore alle 12 persone, deve tenere conto della densità di popolazione e delle realtà economiche dei diversi segmenti territoriali del Cantone prescelti.

▪ **Un gruppo-pilota con mandato di:**

Descrizione del mandato e delle responsabilità

- Il gruppo-pilota elabora gli strumenti di rilevamento atti a catalogare le condizioni e i bisogni formativi individuali e regionali, così da favorire l'implementazione sia di attività formative che professionali (autoimprenditorialità, attività quale dipendente, altro).
- Il gruppo-pilota si occupa, congiuntamente al gruppo-progetto e alle coordinatrici dell'analisi e del rilevamento del target di riferimento, necessario per la somministrazione del questionario di rilevamento dati.
- Il gruppo-pilota eroga ed analizza, congiuntamente al gruppo-progetto ed alle coordinatrici del progetto, i risultati emersi dall'analisi dei questionari.
- Il gruppo-pilota avvia, gestisce e si occupa del monitoraggio dei gruppi territoriali che si verranno a creare grazie all'operazione di informazione capillare circa gli obiettivi e le modalità operative del progetto, il collegamento con realtà femminili già organizzate, ecc.

Glossario

- Azienda in rete: insieme di unità operative autonome che agiscono in modo integrato ed organico, nell'ambito di un sistema a rete, così da meglio configurarsi alle opportunità di business che il mercato richiede.

Il progetto si realizza da subito con la modalità della ricerca-azione sul territorio.

Ciò richiede un breve richiamo a quei concetti che assicurano coerenza alla modalità di agire.

- Il contesto del progetto è la realtà territoriale nella quale si muovono le donne coinvolte. Ciò vale per i momenti di contatto, per gli incontri di formazione, per la ricerca delle risorse necessarie.
- Le persone coinvolte in ogni parte del progetto assumono continuamente un ruolo di valutazione sul processo e sui prodotti (intesi come momenti di formazione, di relazioni costruite e di produzioni concrete).
- Tutta l'informazione circola orizzontalmente all'interno del gruppo di lavoro e da questo al contesto.
- L'osservazione costante degli sviluppi, guida e informa l'intervento dei formatori e della direzione del progetto.
- Il modello di valutazione prevede l'utilizzo di strumenti atti a misurare qualitativamente l'insieme delle attività, centrandosi su alcune aree prioritarie:
 - **le particolarità di una formazione per adulti**
 - **le strategie concrete per raggiungere gli scopi prefissati**
 - **le modalità concrete di costruzione di un nucleo di aggregazione**
 - **le modalità di autovalutazione e di regolazione interne**

Spiegazioni e Scadenziario delle singole tappe del progetto

Il progetto è suddiviso in una fase di progettazione, ideazione più sei fasi che rappresentano un continuum, una fase con l'altra, da un punto di vista strategico – operativo.

Fase preliminare

- Elaborazione del progetto e prime prese di contatto sul territorio per verificare l'attendibilità delle ipotesi in esso contenute
- Pre – costituzione del gruppo-progetto
- Raccolta di materiale informativo
- Creazione dei presupposti di collaborazione con reti esistenti sul territorio ticinese, svizzero ed europeo
- Presentazione della domanda di sussidio alla competente autorità federale
- Presentazione della domanda di sussidio alla competente autorità cantonale
- Presentazione della domanda di sussidio ad enti privati

Novembre 1999 - Gennaio 2000: **3 mesi**

Prima fase

- Costituzione definitiva del gruppo- progetto, composto da quattro persone
- Organizzazione e Pianificazione dell'attività di coordinamento
- Organizzazione degli aspetti logistico – operativi
- Ricerca sul territorio delle persone che potrebbero far parte del gruppo pilota: valutazione delle competenze necessarie per l'operatività diretta
- Creazione del gruppo pilota, composto da 10 / 12 persone
- Organizzazione e Pianificazione delle prime riunioni operative con il gruppo-pilota
- Organizzazione di eventi formativi (3 giorni) destinati al gruppo- pilota
- Campagna informativa sul territorio ticinese, conseguente creazione di un piano marketing che favorirà il transfer informativo (Prima tappa del piano Marketing)
- Prese di contatto con reti nazionali, europee
- Assegnazione di un mandato specifico di valutazione a valutatori esterni
- Monitoraggio costante da parte delle coordinatrici del progetto e del gruppo-progetto al suo completo

Primo rapporto intermedio da parte del gruppo di progetto

Settembre 2000 - Dicembre 2000: **4 mesi**

Seconda fase

- Stesura del questionario volto al rilevamento di informazioni necessarie per lo sviluppo del progetto, coinvolgimento delle coordinatrici del progetto, del gruppo-progetto al completo e del gruppo-pilota, nonché consulenza da parte di specialisti
- Definizione della strategia di erogazione con il gruppo-pilota
- Pianificazione dell'erogazione
- Monitoraggio costante da parte delle coordinatrici del progetto e del gruppo di progetto al suo completo

Secondo rapporto intermedio da parte del gruppo di progetto

Gennaio 2001 - Aprile 2001: **4 mesi**

Terza fase

- Erogazione del questionario di rilevamento nelle singole zone geografiche
- Organizzazione e Pianificazione di momenti d'incontro sul territorio
- Organizzazione e Pianificazione da parte delle coordinatrici
- Erogazione dell'informazione da parte del gruppo-pilota
- Campagna informativa relativa al questionario a mezzo stampa (seconda tappa del piano Marketing)
- Monitoraggio costante da parte delle coordinatrici del progetto e del gruppo di progetto al suo completo

Terzo rapporto intermedio da parte del gruppo di progetto

Maggio 2001 - Giugno 2001: **2 mesi**

Quarta fase

- Analisi dati emersi dal rilevamento tramite questionario. L'analisi viene effettuata dalle coordinatrici con il supporto del gruppo-progetto al suo completo e di consulenti esterni.
- Informazione dettagliata al gruppo-pilota
- Informazione diretta nelle zone geografiche toccate dal rilevamento
- Monitoraggio costante da parte delle coordinatrici del progetto e del gruppo-progetto al suo completo

Quarto rapporto intermedio da parte del gruppo di progetto

Luglio 2001 - Agosto 2001: **2 mesi**

Quinta fase

- Organizzazione e Pianificazione da parte delle coordinatrici dell'avvio degli incubatori regionali
- Informazioni e Formazione al gruppo-pilota
- Avvio delle attività a livello regionale
- Consulenza individuale da parte delle coordinatrici a donne che desiderano effettuare un percorso formativo di reinserimento o di formazione continua
- Creazione da parte delle coordinatrici di sinergie sul territorio per quanto attiene la formazione
- Creazione da parte delle coordinatrici di sinergie sul territorio per quanto attiene la consulenza diretta alle attività imprenditoriali
- Organizzazione e Pianificazione da parte delle coordinatrici del progetto degli aspetti strategico – operativi, conseguenti all'estensione della struttura (da gruppi pilota a struttura che opera a contatto con utenza che fa capo al gruppo pilota)
- Creazione e gestione di momenti informativi (terza tappa del piano Marketing)
- Monitoraggio costante da parte delle coordinatrici del progetto e del gruppo-progetto al suo completo

Quinto rapporto intermedio da parte del gruppo di progetto

- **Da questa fase in poi il progetto non necessita di un coordinamento nella misura dell'80%.**
- **Il coordinamento del progetto viene assicurato con consulenze puntuali.**

Settembre 2001 - Ottobre 2001: **2 mesi**

Sesta fase

- Organizzazione e Pianificazione delle attività direttamente in loco, tramite il supporto del gruppo-pilota e delle coordinatrici del progetto
- Riunioni tra gruppo-progetto e gruppo-pilota
- Consulenza diretta alle attività neo – costituite (sino ad un max. di 12 ore per azienda – periodo 2001 - 2002)
- Creazione ed organizzazione, nonché erogazione di momenti formativi
- Per quanto attiene l'organizzazione si punta su un autofinanziamento al 50%. Via via la struttura dovrà sempre più gestirsi in modo autonomo
- Informazione diretta sull'esito del progetto (Quarta fase del piano Marketing)

Sesto rapporto intermedio da parte del gruppo di progetto

Rapporto intermedio parte del gruppo-progetto ogni due mesi, a partire dal

Rapporto finale da parte del gruppo di progetto nel settembre 2002

Rapporto di valutazione da parte dei valutatori esterni

Novembre 2001 - Agosto 2002: **10 mesi**

Legame con la pratica

Evidenti legami con l'attuale realtà del mercato del lavoro rendono il progetto attuabile in tutte le sue componenti.

Non viene tralasciata l'identità femminile del progetto, che vuole valorizzare al meglio l'ambito dello sviluppo del potenziale della donna, in termini di creazione o di rivalutazione di quanto appreso e che per motivi, i più disparati, non hanno consentito un'attuazione, una ricaduta nella pratica professionale (inattività lavorativa salariata per motivi familiari, inattività lavorativa a causa di un periodo di disoccupazione, ecc.).

Fermo restando che la promozione del concetto e della pratica delle pari opportunità poggia su esperienze che rafforzano in tal senso donne e uomini, è intrinseco a questo progetto l'esperienza di lavoro empowering, sin dalle prime battute di decollo dello stesso e che coinvolge nello stesso modo le diverse entità – g. progetto, g. pilota, g. incubatori. (Vedi schema fondo pagina).

La donna può essere protagonista nella creazione di nuovi scenari lavorativi, sia come indipendente, nell'ambito profit o non profit, oppure approfittare di quelle situazioni che altre possono metterle a disposizione, anche grazie alla creazione di nuove modalità di lavoro che tengano conto delle esigenze temporali di cui la donna potrebbe avere necessità. Nell'ambito delle strutture che nasceranno è ipotizzabile la proposta di introdurre modalità differenziate di lavoro (Job-rotation, part-time, ecc.)

Per quanto attiene lo sviluppo di competenze specifiche il progetto tiene conto delle necessità di mercato, in modo particolare per quanto attiene le competenze Hard (competenze professionali) e Soft (competenze attitudinali), con particolare riferimento alle competenze metodologiche e sociali che gli attuali scenari professionali sempre più richiedono. Sarà quindi una donna impegnata, ma pronta ad affrontare la propria attività professionale con un valore aggiunto specifico, oltre a conoscere geograficamente la mappa della regione nella quale è chiamata ad operare saprà far proprie delle competenze professionali che il "lavoro di domani" richiederà sempre più.

Sottile e durevole è il legame che unisce lo sviluppo individuale alla formazione che è qui vista come un collante, un elemento costante per la buona riuscita, per la crescita dell'individuo e del proprio progetto individuale.

Le ricadute in termini pratici sono quindi molteplici:

- comprensione delle proprie potenzialità individuali
- sviluppo di nuove competenze professionali, in termini relativi ed assoluti, quindi in funzione di un'attività quale dipendente o indipendente
- risveglio di vecchie potenzialità professionali, acquisizione di un nuovo bagaglio, di un nuovo know – how
- riposizionamento sul mercato. Ritornare, quindi, di fatto protagoniste, comprendere la propria ricollocazione con ruoli ed obiettivi molteplici. Pluricollocazione di ruoli: famiglia, lavoro, responsabilità direzionale, responsabilità politica
- creazione di nuove attività professionali
- creazione di nuove modalità lavorative

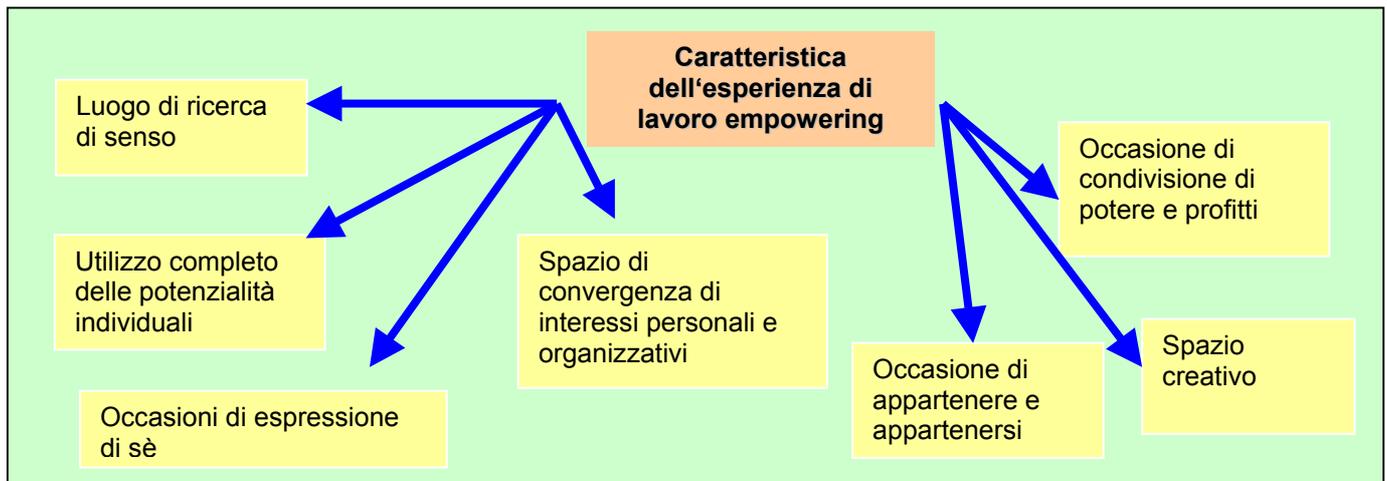
Glossario

- Job rotation: attività “rotativa” – fuoriuscita di forze – lavoro attive da strutture mandanti, inserimento di personale proveniente dal bacino forza – lavoro, quindi giovani, donne, flessibili e competitivi da un punto di vista formativo e professionale, per sostituire quei soggetti che sono messi in formazione – perfezionamento. Viene così garantito un miglioramento continuo capacità – competenze. In Danimarca viene già attuato un processo analogo che ha portato ad ottimi risultati.
- Part – time: possono esistere, e di fatto esistono, diverse forme di lavoro a tempo parziale che non si riducono necessariamente al solo half – time. Più precisamente occorre distinguere: a. il part – time orizzontale, che consiste in una riduzione d’orario nell’arco della giornata lavorativa, di cui l’half – time, cioè l’orario esattamente e rigidamente dimezzato, rappresenta la modalità attualmente più diffusa. B. Il part – time verticale, che si configura in termini di concentrazione della prestazione lavorativa in alcuni giorni della settimana o del mese o dell’anno.
- Definizione di potenziale: per potenziale s’intende l’insieme delle caratteristiche che s’ipotizza siano a disposizione di un individuo ma che, nei momenti e nelle situazioni considerate non hanno le possibilità di essere manifestate e quindi risultano sconosciute.
Da un punto di vista psicologico:
Il potenziale può essere considerato come l’insieme delle energie, delle capacità e delle attitudini presenti in un individuo, ma che non sono richieste dalla posizione che egli al momento ricopre o che non sono utilizzate per mancanza di esperienza o di Know- how.
Da un punto di vista organizzativo:
Il potenziale si viene a configurare come il confronto tra le caratteristiche di un individuo e le caratteristiche richieste per ricoprire al meglio una determinata posizione (requisiti attitudinali).
Da un punto di vista culturale:
Il potenziale può essere considerato come il confronto tra cultura dell’organizzazione e cultura dell’individuo intese nell’accezione di sistemi di valori e di modalità interattive e comunicazionali, nonché di schemi di riferimenti comportamentali.

Il potenziale di una persona può essere analizzato in una dimensione:

1. Assoluta: senza un necessario riferimento ad un ruolo definito specificatamente e in un tempo di sviluppo altrettanto programmato;
2. Relativa: con riferimento alle prestazioni attuali, si presume la possibilità di sviluppo più a breve verso posizioni ben definite e individuate (es. mansioni che si liberino in un prossimo futuro);

Schema di dettaglio



Benefici per la parità e benefici per il pubblico mirato

Il progetto considera la donna come entità primaria, l'attrice principale di questa concertazione che vuole favorire l'iniziativa della singola, definire e dare realizzabilità e solidità ad attitudini, desideri, aspirazioni che senza un lavoro di coordinamento e supporto fra donne (concetto di rete), rischierebbero di rimanere in molti casi inespressi.

Agevolare quindi la creazione di entità organizzative da parte delle donne, che fungono da elementi portanti di sviluppo socio – economico di nuove attività nelle proprie regioni di residenza in un serrato dialogo con realtà al femminile sparse in Europa.

Un progetto della vastità concettuale e territoriale come questo non può che concorrere ad animare il tessuto economico con la creazione di occupazione.

La progettazione di attività imprenditoriali con il senso della concorrenzialità vincente sul mercato e la progettazione di percorsi formativi di riqualifica professionale per l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, aprono un dibattito e confronto anche generazionale attorno all'accoglienza o meno dei nuovi saperi tecnologici e relativa pratica che molto si discostano dalle occupazioni professionali tradizionali delle donne. Il progetto, con la visibilità che intendiamo dargli, può servire da stimolo soprattutto per le nuove generazioni al fine di effettuare scelte professionali in linea più con una reale collocabilità lavorativa che con i parametri di ruolo.

Assistiamo quindi alla creazione di forme di auto – imprenditorialità che danno nuova linfa all'individuo e nuove risorse di crescita alla regione nella quale sono operative.

Siamo fermamente convinte che nel presente una parità che si voglia concretamente esperita debba presentare i caratteri del pensiero e dell'azione aperti al cambiamento in termini proattivi anziché reattivi; in altri termini, tutti devono avere la possibilità di ricevere quegli strumenti (conoscitivi, tecnici, ecc) che permettono di collocarsi nell'avanguardia ; perciò e affinché il titolo che abbiamo dato a questo progetto si traduca in pratica di vita professionale, formazione e consulenza andranno nella direzione di sostenere energicamente una mentalità imprenditoriale (che si tratti di “ farsi imprenditrici di sé stesse” o avviare un'impresa) totalmente in linea con gli scenari economici che già si impongono e che tecnicamente assumono il nome di “neoartigianato” (vedi glossario).

Con questo progetto vi è la traduzione pratica del precetto di parità fra donna e uomo che è un obiettivo da perseguire per valorizzare le singole identità nel rispetto delle loro aspirazioni, per dare solidità alle scelte individuali, per permettere l'autodefinizione della donna secondo le proprie peculiarità individuali, le proprie radici culturali, le proprie disponibilità al cambiamento.

Glossario

- Neoartigianato: Modo iperflessibile delle imprese, anche grandi, di essere sul mercato e di produrre, che si preoccupa di rispondere a domande specifiche, con prodotti concepiti e prodotti ad hoc per il cliente, in lotti limitati e per qualsiasi parte del mondo, e sempre più personalizzati.

Il neoartigianato scientifico (2000 / 2001 – 2010)

Indirizzi tipici	Forze trainanti	Obiettivi del management
Scientifizzazione, customizzazione, personalizzazione	Beni e servizi per bisogni specifici	Rigore scientifico, investire in risorse umane
Gestione dell'incertezza e del caos	Cambiamento continuo della domanda	Organizzazioni flessibili e "disordinate"
Frammentazione e riaggregazione. Globalizzazione e regionalizzazione.	Struttura artigianale e sua integrazione	Mercato mondiale e risposta locale

Tratto da: Il lavoro di domani. Dal taylorismo al neoartigianato. Giuseppe Lanzavecchia. Ediesse

Piano di analisi e valutazione

Al gruppo-progetto compete il continuo monitoraggio dell'azione qui proposta, favorendo così un interscambio e un coaching continuo con il gruppo-pilota.

La valutazione viene effettuata sia per quanto attiene l'ambito organizzativo, vale a dire per quanto attiene la parte di ideazione, progettazione, realizzazione delle strutture che verranno proposte e sostenute dal gruppo – pilota, nonché per quanto attiene l'ambito formativo, quindi avendo un costante feedback su quanto avviene nell'ambito del processo di sviluppo e di formazione della donna coinvolta. La valutazione formativa comprende anche il gruppo nel quale la singola persona è inserita.

Il monitoraggio è effettuato con l'ausilio di strumenti specifici:

- Colloquio individuale
- Colloqui di gruppo
- Formulare di valutazione

Auspicio:

Ai fini di una valutazione che voglia dirsi elemento propulsore in termini di efficacia realizzativa del progetto in questione e supporto per altre iniziative che da questo si possono sviluppare, crediamo importante costituire un team di osservazione e valutazione interdisciplinare, composto cioè da esperte appartenenti alle aree della svizzera romanda e tedesca congiuntamente al dipartimento di economia e del lavoro sociale dell'Università Professionale della Svizzera italiana.

Il gruppo – progetto, insieme a tutti gli attori che avranno preso parte alla valutazione del processo, elaborerà un rapporto di fine attività ove saranno ampiamente valutati i risultati dell'esperienza qui proposta.

La valutazione in itinere riguarda i processi organizzativo e formativo; la forza d'impatto territoriale delle iniziative promosse.

Il bilancio periodico delle attività svolte comprende per sommi capi:

- la valutazione dei contenuti e delle dinamiche relazionali che si esplicitano in sede di riunione del gruppo-pilota;
- la valutazione in itinere su come il gruppo procede verso il raggiungimento degli obiettivi che si è posto;
- la valutazione della qualità della consulenza e formazione e valutazione degli effetti che tali interventi producono;
- la valutazione della collaborazione con terzi, sia dentro che fuori l'organizzazione responsabile del progetto;
- la valutazione dei risultati dei questionari e dell'impatto reattivo che il progetto, in avanzata fase di realizzazione, ottiene nei diversi segmenti territoriali; ecc.

A valutare da vicino il processo nel suo dispiegarsi sarà chiamato il gruppo-progetto al completo.

Trasferimento delle cognizioni in altri contesti e nella pratica

Si sta verificando una trasformazione radicale dei modi di vivere, produrre e lavorare, dei rapporti internazionali, dei complessi geopolitici. Tutto questo incide sui sistemi di governo di imprese, per quanto si riferisce in particolare alla politica economica, industriale e dell'innovazione si deve puntare a efficienza, qualità, razionalità per ridurre sprechi e incertezza, favorire i nuovi sviluppi, creare infrastrutture. Muta inoltre il modo di considerare gli aspetti della complessità, di percepire quadri di riferimento concettuali, fondamentali per il modo di essere, vivere e operare, come quelli del tempo e della realtà. E' chiaro che queste considerazioni possono travalicare la problematica specifica del tema in discussione, ossia l'intreccio tra lavoro, occupazione, tecnologia, innovazione e sviluppo socio – economico, ma esse tuttavia rappresentano un quadro di riferimento fondamentale per comprendere come evolvono economia e società e cosa significano già oggi lavoro e occupazione.

Donne e uomini sono inseriti, almeno nei paesi a più avanzata industrializzazione, in una scia evolutiva che si basa sull'innovazione costantemente ricercata e provocata attraverso ricerca, applicazione e nuove organizzazioni.

Il progetto proposto tiene conto delle risorse umane, le donne, delle loro potenzialità, non tralasciando la realtà socio – culturale nella quale sono chiamate ad operare, ne consegue quindi un'evoluzione assai più pronta, efficace, adattiva, ma non aleatoria. La rete, il network professionale che scaturisce dalla messa in atto del nostro progetto consente a chi è creatore di innovazione, di operare in condizioni di maggiore certezza che nel passato.

Il progetto è caratterizzato nel suo insieme da una forte componente di flessibilità, in quanto la progettualità qui proposta può essere trasferita anche ad altri contesti, ad altri target di riferimento.

Il progetto è inoltre caratterizzato, nel suo evolversi, da diversi momenti informativi che favoriscono il passaggio d'informazioni all'opinione pubblica. Nell'ambito della pianificazione strategico-operativa verrà realizzato uno specifico piano marketing, avente quale obiettivo il raggiungimento di ogni canale comunicativo, così da monitorare costantemente il trasferimento ed il consolidamento di questa nuova cultura al femminile, dove pratica ed azione non sono disgiunte.

Nome del progetto

Donna, Impresa, Lavoro:

il Potere delle Idee e della Passione per una diversa Qualità dello Sviluppo

Riassunto

Il progetto intende sviluppare una rete di informazione e formazione a livello cantonale tale da contribuire sostanziosamente alla creazione di quelle condizioni necessarie affinché le donne possano avere una parte più consistente e attiva sul terreno economico del Ticino.

Il progetto si sviluppa a partire dalla costituzione di un gruppo di donne (gruppo-pilota) rappresentative delle diverse aree territoriali del Cantone e che in esse operano attivamente al fine di costituire gruppi di interesse e incubatori professionali.

Le modalità operative sono quelle della ricerca-azione sul territorio.

Inizio del progetto: Settembre 2000

Fine del progetto : Agosto 2002

Ente promotore

Il progetto è promosso dall'Associazione **Inoltre**. L'associazione persegue l'obiettivo di valorizzare le attività :

- di progettazione e accompagnamento, formazione, valutazione e supervisione;
- nell'ambito della formazione degli adulti, della ricerca e dello sviluppo;
- nei contesti dell'attività economica e sociale;
- sul territorio elvetico e internazionale.

In particolare e nel limite delle risorse disponibili l'Associazione **Inoltre**

- promuove lo scambio fra enti, associazioni e persone che perseguono scopi analoghi;
- promuove e risponde a mandati di progettazione negli ambiti economici e sociali, sia nel contesto formativo sia nell'ambito della ricerca;
- promuove lo sviluppo delle aziende e istituzioni economiche, formative, sociali e di animazione;
- sostiene e attua la diffusione di materiali utili al perseguimento degli scopi enunciati e alla concretizzazione delle attività descritte;
- organizza viaggi di studio.

Contatti

Associazione Inoltre
Via Industria 13
6850 Mendrisio Svizzera

inoltre@inoltre.ch
www.inoltre.ch

Altre organizzazioni coinvolte nel progetto

- **Gruppo Donne PMI (piccole medie imprese)** che fa capo alla Camera di Commercio del Canton Ticino. Il gruppo neo – costituito si riserva una decisione definitiva nel corso del mese di marzo, in quanto non si è ancora dotato di statuti e di un gruppo direttivo.
 - Tale gruppo potrebbe garantire un sostegno nella fase di consulenza alle attività autoimprenditoriali
- **Labor Transfer SA**, laboratorio per la formazione, l'orientamento e lo sviluppo della persona, vanta una pluriennale attività di formazione orientata al reinserimento e all'orientamento professionale di persone senza lavoro. Si propone al mondo aziendale e istituzionale con un bagaglio di competenze nella gestione dei processi di sviluppo e del coaching a nuovi imprenditori
- **Università estiva delle donne, Siena;** nasce come luogo di coordinamento delle esperienze realizzate in Toscana di attività imprenditoriali profit, ma anche cooperative e associazioni, grazie ai finanziamenti europei e come attività di studio e riflessione attorno ai “mestieri delle donne”.

Collaboratrici e collaboratori:

A sostegno del lavoro del gruppo di progetto saranno coinvolte persone con competenze specifiche nell'ambito, economico, sociologico, pedagogico e psicologico, con particolare riferimento alla formazione di adulti, nonché nella gestione delle risorse umane.

In dettaglio:

- **Gruppo di Progetto**
- Il **gruppo di progetto** è costituito da **4 persone**, due di esse svolgono un ruolo di direzione strategica – operativa e **coordinamento interno del progetto**, garantendo una copertura lavorativa di due 40%. Tale percentuale lavorativa non copre la totalità del progetto, dall'inizio alla fine, ma unicamente i primi **14 mesi** di attività, come da fasi dettagliate allegate. Gli altri **due componenti** assicurano il **coordinamento esterno del progetto**, in particolare nell'ambito della gestione dell'informazione e del raccordo con progetti analoghi.

Ipotesi definita per il progetto depositato nel 2000

Nome e Cognome	Formazione
A. B.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formazione di base nel settore commerciale e maturità in psico-pedagogia. ▪ Consulente del personale e Specialista del personale con attestato professionale federale. Formatrice aziendale. Pluriennale esperienza professionale nell'ambito della consulenza del personale e dell'orientamento professionale, nonché quale formatrice aziendale. ▪ Formazione quale “Esperto in processi formativi” (in corso)
C. P.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diploma Magistrale, docente di storia, da anni lavora nel campo della formazione degli adulti dove ha fatto esperienza di progetti rivolti alle donne nell'ambito della concertazione europea per le Pari Opportunità. ▪ Formatrice aziendale più corsi per formatori che operano con persone in disoccupazione e assistenza nonché per la promozione di attività formative in area interculturale.
F. M.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psicologo e Formatore di Adulti. ▪ Responsabile nell'ambito dell'associazione INOLTRE del coordinamento dei progetti dell'associazione INOLTRE.
G. C.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagogista e Formatore di Adulti. ▪ Responsabile nell'ambito dell'associazione INOLTRE della formazione in progetti con organizzazioni non governative e nell'area delle pari opportunità.

- **Gruppo Pilota**
- Il **gruppo pilota** è costituito da **un massimo di 12 persone**, scelte dal gruppo di progetto. Nell'ambito della selezione delle persone che faranno parte del gruppo pilota si terrà conto di aspetti relative a competenze professionali specifiche, nelle aree: imprenditoriale, comunicazionale, politico, nonché la conoscenza della zona geografica di riferimento. Ricordiamo che a questo gruppo compete la trasmissione di sapere e competenze gestionali di processo alle strutture incubate, per la loro piena realizzazione in aziende dalla vita autonoma.

Mansionario

Qui di seguito proponiamo una bozza per il mansionario relativo all'attività svolta dalle coordinatrici.

Campo d'attività

Direzione Strategico – Operativa

Descrizione della funzione

Coordinamento del progetto

Titolari

.....

Superiori

Gruppo di Progetto

Ente federale di riferimento

Entrambe possono essere sostituite da figure congiuntamente scelte dai membri del gruppo-progetto e del gruppo-pilota.

Assistente

Gruppo Pilota

Collaboratrici

Membri del gruppo pilota

Compiti

Concezione, pianificazione, organizzazione e controllo delle linee strategiche del progetto

- In termini formativi e di consulenza diretta al gruppo pilota e alle strutture imprenditoriali

Monitoraggio del progetto

Contatti con strutture istituzionali e non

Concezione, pianificazione, organizzazione di un network informativo

Controllo finanziario del progetto

Attività di ordine amministrativo – gestionale

Responsabilità

Gestionale del progetto

Finanziaria del progetto

Contatti, informazione, collaborazione

Contatti ed informazioni con la rete nella quale il progetto va a collocarsi

Contatti ed informazione con enti cantonali e federali

Contatti e informazione con enti che prendono parte al progetto

Contatti ed informazione con il gruppo di progetto

Contatti ed informazione con il gruppo pilota

Collaborazione con strutture cantonali, federali ed estere attive nell'ambito di progetti relativi alla parità

Indicazioni particolari

L'attività di coordinamento nella percentuale del 40% + 40% è garantita per un periodo di 14 mesi. Le persone coinvolte assumono uno statuto indipendente.

Finanze

- Come da dettaglio allegato
- Si precisa che è nostra intenzione richiedere un sostegno finanziario ai sensi dell'Art.9 della Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione. (*)
- Inoltreremo inoltre richiesta di aiuto finanziario alla "Fondazione Giuseppe Croci", Coldrerio

(*) Basi legali della richiesta di finanziamento

Art. 9 L – Rilocc - Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati

In alternativa o sussidiariamente agli aiuti previsti dall'art. 110.a della LADI, lo Stato può autorizzare o sovvenzionare progetti pilota che risultino particolarmente interessanti per il Cantone Ticino o che rivestano un preponderante interesse regionale

Una serie di domande varie

Quali esperienze può vantare l'ente promotore del progetto

Vedere: <http://www.inoltre.ch>

Quali persone possono trarre profitto dal vostro progetto

Il progetto prevede il coinvolgimento di tutte quelle donne con minimo 25 anni d'età che desiderano :

- crearsi e ricrearsi una vita professionale
(**idea di inserimento e reinserimento professionale**)
- diversificare la propria attività professionale o valorizzare proprie competenze specifiche
(**idea di azienda**)
- diversificare o sviluppare le proprie competenze professionali, sia Hard (competenze professionali) che Soft (competenze attitudinali), considerando da vicino le esigenze imposte dal mercato del lavoro attuale e secondo i nuovi scenari professionali
(**idea di formazione continua**)

Quali sono gli elementi nuovi, innovativi del progetto

La metodologia di attivazione e di riscoperta delle potenzialità individuali, attraverso la valorizzazione della persona, inserita in una rete di collaborazione.

La costruzione di una rete di cooperazione sul territorio cantonale, svizzero ed europeo.

E' prevista una collaborazione con progetti simili

A livello svizzero e nell'area dell'Italia del Nord esistono reti di cooperazione fra donne ; c'è inoltre un legame di interesse in corso con attività simili sviluppatesi in Toscana finanziate dai fondi europei per l'imprenditoria femminile denominati NOW (new opportunity for women).

Quali lavori preliminari sono già stati eseguiti per il progetto previsto

Una serie di colloqui, attraverso la rete di associazioni locali, ha permesso di delimitare una prima area di interesse e di bisogno.

Questi colloqui hanno confermato la presenza di aspirazioni nelle donne coinvolte all'attività con risvolti commerciali.

I contatti hanno determinato un'attesa riguardo alla messa in atto di un piano operativo. Sono stati individuati alcuni centri di aggregazione già esistenti che possono essere basi di riferimento.

In che ambiti prevedete difficoltà per il progetto

L'attivazione di singole donne su progetti a medio - lungo termine si scontra con i problemi di gestione quotidiana della vita familiare.

Il lavoro di coordinamento dell'esperienza è svolto senza scopi lucrativi: in alcuni momenti dell'anno potrà esserci una saturazione dei tempi da mettere a disposizione.

Quali regioni copre il progetto

Il progetto si rivolge al Canton Ticino

Il progetto si avvia contemporaneamente su tutte le aree geo-economiche coinvolte.

Che genere di valutazione prevedete per il vostro progetto

Il metodo di valutazione del progetto prende in considerazione i modelli di accompagnamento della ricerca - azione. In particolare prevede il coinvolgimento continuo delle partecipanti (valutazione partecipativa), l'attenzione alla formazione di adulti (concetti dell'andragogia), lo sguardo volto alla pratica (riferimento ai risultati concreti, misurabili), la ripetitività dell'esperienza (transfert), la praticabilità senza condizioni eccezionali (l'autonomia di evoluzione dei gruppi di lavoro).

Che prevedete di fare affinché altre persone e organizzazioni possano trarre profitto dalle cognizioni acquisite mediante il vostro progetto

Negoziare con la consulente per la condizione femminile, in Ticino, la costituzione di una rete stabile di informazione, assicurare un'informazione regolare sui contenuti, sulle metodologie, coinvolgere enti e associazioni con esperienze nelle varie aree di competenza che intendiamo toccare.

Dare visibilità all'intero processo avvalendoci dei mezzi di informazione locali; creare un sito Web costantemente aggiornato; creare momenti assembleari territoriali in occasione dell'erogazione del questionario.

Osservazioni

Le imprese grandi e piccole, reali e virtuali, fino ai singoli lavoratori autonomi, devono riorganizzarsi, in un processo senza sosta di continui aggiustamenti e rivoluzioni, per tenere il passo con la convulsa evoluzione dell'economia globale, nella quale sempre più dovranno competere. Esse hanno quindi bisogno di riferimenti pubblici chiari e certi (nel senso che i tempi, modalità, risposte sono garantiti), di un contesto finanziario, infrastrutturale e di reti di prim'ordine, di sistemi per la ricerca e l'innovazione capillari e in grado di dare risposte comprensibili e pertinenti, di una formazione che prepari veramente alla vita sociale e al lavoro.

Nel sistema della conoscenza, infatti, contano sempre più le idee, la capacità di fare, e gli investimenti immateriali, in questo contesto s'inserisce la realizzazione di questo progetto che punta alla valorizzazione della donna, del potere che essa possiede nello sviluppare nuovi contesti operativi e la tenacia che in essa è insita nel volerli fermamente realizzare.

