

L'equilibrio sta nel mezzo

AMERICAN EXPRESS ITALIA HA DATO IL VIA ALLA SECONDA EDIZIONE DI WOMEN IN THE PIPELINE & AT THE TOP: UN CORSO DI FORMAZIONE PER LE DIPENDENTI CHE HA LO SCOPO DI ANDARE AD ARRICCHIRE LA ROSA DI DIRIGENTI PER ARRIVARE A UN EQUILIBRIO DI GENERE ALL'INTERNO DEL MIDDLE MANAGEMENT

Raggiungere il 50% di donne dirigenti entro il 2017, attraverso un percorso di formazione che sappia valorizzare le competenze ma anche la capacità di lavorare in team e di promuovere se stesse. «Perché il vero ostacolo di scalata al successo per le donne si presenta a livello di middle management – spiega Melissa Peretti, Vice President, Head of Marketing, Partnership & Small Business di American Express in Italia –, a differenza di quanto accade ad esempio negli Stati Uniti, dove si cerca di spronare una maggiore presenza femminile nei board».

La seniority: un percorso che parte dal middle management

L'età, gli impegni familiari, come ad esempio la maternità, ma anche la ridotta presenza nel nostro Paese di strumenti di conciliazione tra vita

Melissa Peretti, Vice President, Head of Marketing, Partnership & Small Business di American Express in Italia



privata e lavorativa, infatti, ha reso difficile per le donne la possibilità di fare quel salto di carriera che potrebbe portarle ai vertici aziendali. «Spesso, per via dei figli o per impegni familiari, le donne sono costrette a fermarsi e a prendere una pausa dalla routine lavorativa – aggiunge Peretti – perdendo delle opportunità di carriera difficili da recuperare in seguito. Inoltre, si presenta anche un problema di età: il range per una promozione a un livello di seniority dovrebbe essere intorno ai 30-40 anni, con una conseguente crescita di responsabilità e di ruolo, ma se si perde questa occasione è difficile proseguire nel percorso professionale».

Networking e più fiducia nelle capacità

Per questo motivo, per il secondo anno consecutivo, American Express Italia ha promosso l'iniziativa Women in the Pipeline & at the Top: un percorso di formazione che ha preso vita ispirandosi a un progetto a livello globale, il Diversity and Inclusion Council (cui partecipa la stessa Peretti), teso a promuovere l'inclusione di genere e a valorizzare la diversità in azienda. «Women in the Pipeline & at the Top è un corso di training di 8 mesi, organizzato insieme allo SDA Bocconi e autofinanziato da American Express, in cui oltre ad affinare hard skill e competenze abbiamo previsto programmi di coaching individuale e a livello di

“ IL RANGE PER UNA PROMOZIONE A UN LIVELLO DI SENIORITY DOVREBBE ESSERE INTORNO AI 30-40 ANNI, CON UNA CONSEQUENTE CRESCITA DI RESPONSABILITÀ E DI RUOLO. MA SE SI PERDE QUESTA OCCASIONE È DIFFICILE PROSEGUIRE NEL PERCORSO PROFESSIONALE ”

team, e diverse iniziative di mentorship con Vice President e altre figure senior per abituare le donne a relazionarsi con i vertici aziendali, aumentare la loro fiducia nelle competenze acquisite e capire come promuoversi e collaborare in un contesto professionale internazionale».

Sette donne meritevoli per la seconda edizione di training

Progetti internazionali da portare avanti tramite la creazione di un team femminile, colazioni e pranzi di lavoro insieme a figure senior e, naturalmente, anche hard skill da migliorare: «tutto è stato definito e arricchito di mese in mese da un project team, composto da quattro uomini e altrettante donne (cui partecipa Peretti, NdR) che si è inoltre occupato di scegliere con criteri oggettivi di performance annuali e assessment del talento le partecipanti – precisa Peretti. Quest'anno la rosa dei talenti prevede sette donne, ma per riuscire a fiorire e proseguire nel loro percorso professionale dovranno superare una serie di limiti che spesso si creano loro stesse, come la difficoltà a co-

operare con altre donne e la poca fiducia nelle loro capacità».

È solo questione di merito

«Non si tratta di un percorso semplice, ma in tutte le partecipanti si può notare un reale miglioramento delle competenze», commenta Peretti. Lo dimostra il fatto che, proprio quest'anno, una partecipante al corso Women in the Pipeline & at the Top ha ottenuto la promozione a dirigente. «Superati i limiti autoimposti, le donne risultano essere molto più brave e competenti di quanto non pensino, anche se a volte non tutte rispondono allo stesso modo e negli stessi tempi per affrontare nel breve periodo un upgrade professionale».

Donne in ruoli non "tradizionali"

D'altronde, si tratta di un percorso che dovrebbe andare ad affinare le capacità di donne che puntano anche ad assumere ruoli non tradizionali all'interno del mondo finance, e solitamente ricoperti da uomini. «Oggi il 40% della dirigenza è composto da donne, un'ottima percentuale se pensiamo che in Italia la percentuale di donne dirigenti si

ferma al 17% – dichiara Peretti. Ma l'unicum della nostra azienda è che le figure femminili non sono concentrate in settori più spesso ricoperti da donne, come ad esempio nell'area marketing, ma occupano ruoli di rilevanza anche nel credit risk, nel customer service, e in altre direzioni che solitamente sono appannaggio degli uomini».

La diversity per affrontare le sfide globali

Inoltre, la decisione di raggiungere un reale equilibrio nel middle management non dipende dalle disposizioni della legge Golfo-Mosca, come sottolinea Peretti. «Piuttosto, vogliamo guardare in modo oggettivo al reale vantaggio competitivo che l'inclusione e la diversità possono apportare a una azienda che deve operare a livello globale – conclude Peretti. Anche studi recenti, difatti, dimostrano come le aziende che da un paio di anni hanno iniziato a promuovere politiche di inclusione interne abbiano aumentato i loro margini del 14% in due anni. A questo si aggiungono anche nuove capacità tipicamente femminili, come un diverso background e un differente approccio al rischio, che si traducono in strumenti di successo di fronte alle nuove sfide globali che le aziende devono affrontare in questo contesto di crisi».

G.C.