



Maria Teresa Innocente

Responsabile della Direzione Regionale Veneto di Crédit Agricole FriulAdria spiega il progetto *Mixité* avviato dal Gruppo bancario per l'inclusività e la valorizzazione del talento femminile in azienda

Mixité

La Banca Verde si tinge di rosa

L'obiettivo è ambizioso, ma raggiungibile: il 35% di donne in ruoli di responsabilità entro il 2020. In questa direzione sta procedendo a passi spediti il Gruppo Crédit Agricole Italia, operativo con CA FriulAdria in Friuli Venezia Giulia e Veneto. Il progetto evoca fin dal nome il punto di arrivo: *Mixité*. Che non significa soltanto coinvolgere più donne nelle stanze dei bottoni, bensì favorire una contaminazione trasversale in azienda mescolando la sensibilità femminile a quella maschile, e soprattutto riconoscendo in questa pratica un valore aggiunto per l'azienda stessa.

«Siamo impegnati in diverse linee di intervento» spiega Maria Teresa Innocente, direttrice territoriale del Veneto e prima donna alla guida di una delle Direzioni Regionali in cui è organizzato il Gruppo. «Uno degli ambiti più significativi è il programma Formazione e Network che prevede, tra le altre cose, giornate formative in aula e piani di auto-sviluppo supportati da un coach dedicato. Il fine ultimo è di rafforzare la leadership al femminile. Esiste, inoltre, un percorso di *mentoring* della durata di un anno che coinvolge tutte le società del Crédit Agricole in Italia: un'occasione di arricchimento e scambio di esperienze dove il 'mentor' accompagna la crescita professionale del 'mentee'».

Dal 2010 il Gruppo bancario aderisce a un network di grandi imprese creato in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda e accrescere la rappresen-

ta dei talenti femminili nelle posizioni di vertice, favorendo il *networking*.

Nel 2019 si è svolta la prima edizione della Settimana della *Mixité*, dedicata al tema del gender e dell'inclusione. Un palinsesto di incontri, video e workshop che si è concluso con la firma della Carta del Rispetto tesa a incoraggiare un clima aziendale sempre più inclusivo.

Altro aspetto non trascurabile è la certificazione aziendale Family Audit che premia le organizzazioni – e tra queste Crédit Agricole Italia – più sensibili al tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Non è solo una questione di responsabilità sociale d'impresa, ma anche di business aziendale e di interesse pubblico: è una certificazione che genera *welfare community*.

«Quando parliamo di *mixité* ci riferiamo a una visione e a una progettualità che interessano non solo i colleghi ma anche i clienti», spiega ancora Innocente. «All'interno del cantiere Talento Femminile c'è una forte attenzione anche alle iniziative dedicate alle clienti donne, come per esempio le iniziative di sostegno all'imprenditoria femminile. La pandemia da Coronavirus ha impattato ma non bloccato i nostri progetti. Con Donne al Top abbiamo avviato un percorso di sviluppo innovativo e personalizzato, fortemente orientato alla crescita manageriale, e dedicato a una trentina di colleghe ad alto potenziale di cui si mira ad accelerare la crescita professionale. Con le Tavole di Turnover si indi-

viduano candidate per le posizioni apicali e si traccia la strada per raggiungere l'obiettivo. Con il progetto *Maam&Papà* abbiamo avviato un programma digitale di accompagnamento del genitore prima, durante e dopo la nascita del figlio: un supporto nella gestione dei cambiamenti in atto e una palestra per allenare le proprie competenze soft importanti anche per l'efficacia lavorativa».

«Ricordo, infine», conclude Maria Teresa, «che il nostro è stato il primo Gruppo bancario in Italia a sottoscrivere un anno fa la Carta Donne in Banca promossa dall'ABI, il cui scopo è di valorizzare la *mixité* come fattore chiave di sviluppo sostenibile e di creazione di valore a lungo termine. Promuovere la *mixité* significa superare l'omologazione. È una sfida dal punto di vista etico, sociale e di equità. Ma non solo. Su questi principi ormai c'è una condivisione generale. Il vero aspetto nuovo è che la *mixité* rappresenta anche un investimento economico. La correlazione positiva tra pari opportunità di genere e crescita economica è riconosciuta a livello internazionale. È fondamentale per le organizzazioni aziendali avere modelli plurali di leadership, vale a dire riconoscere il valore della diversità. Essere donna e lavorare da donna è diverso che farlo al maschile. Entrano in gioco attitudini diverse. Nelle donne è anche più facile incontrare un sorriso. Al primo posto, tuttavia, deve esserci sempre la competenza, il merito».