



ADBI
associazione donne
della Banca d'Italia

Premessa: Il tema della valorizzazione delle differenze e dell'inclusione è da tempo all'attenzione della Banca, che in tale contesto ha creato la figura del *Diversity manager* (DM). Come ADBI contribuiamo da anni sia alla diffusione nell'ambiente di lavoro di una cultura improntata alla parità tra generi, inclusiva e non discriminante, sia a creare occasioni di confronto con stakeholder interni (CPO, Serv. RIU) ed esterni per apprendere e diffondere le migliori prassi.

Pur apprezzando l'impegno profuso da chi ha finora svolto tale funzione, riteniamo che l'attuale soluzione organizzativa non assegni risorse sufficienti al perseguimento degli obiettivi assegnati che sono tutti molto sfidanti e complessi atteso il loro potenziale impatto sull'articolazione delle relazioni lavorative esistenti. Per conseguire tali obiettivi, sulla scorta dell'importante esempio della BCE, riteniamo che sarebbe opportuno dedicare risorse specifiche in modo stabile e continuo e riconoscere maggiore autonomia alla funzione preposta.

Un importante esempio di tale approccio "dedicato" ci viene anche dalla BCE, che prevede differenti network per le varie diversità (di genere, disabilità, etniche e culturali, di orientamento sessuale, di età). Per il genere, in particolare, esistono ben due network dedicati, rispettivamente, alle donne in generale e alla leadership al femminile e la BCE ha creato una rete di *diversity ambassador*, costituita da due rappresentanti (colleghi o colleghe) per ogni area di business con l'obiettivo di promuovere una cultura inclusiva all'interno di ogni business area e in tutta l'organizzazione. Come illustrato in un [convegno](#) ADBI dalla responsabile delle Risorse umane, Mme Martine Maire-Piechnik, anche in Banque de France esiste una rete di *diversity ambassador* che sta dando risultati positivi. **Il confronto diretto che ADBI ha avuto con alcuni *diversity ambassador* della BCE (tra i quali anche colleghi di Banca) ha evidenziato che - con riferimento al genere - questa rete rappresenta una soluzione di successo**, in termini di condivisione delle best practice aziendali, maggiore inclusione, cross fertilization e realizzazione di soluzioni mirate alle esigenze delle diverse realtà dell'organizzazione, punto di ascolto e riferimento per la compagine.

In occasione della prossima individuazione di un/una nuovo/a Diversity Manager **proponiamo innanzitutto di rafforzarne funzione e responsabilità e, in ogni caso, di avviare anche in Banca l'esperienza dei *diversity ambassador*.**

Di seguito per punti le nostre proposte.

Rafforzamento della funzione

La complessità del ruolo del DM necessita di un'adeguata autonomia gestionale e indipendenza di giudizio che potrebbero essere meglio garantiti collocando tale figura al di fuori dei Dipartimenti.

Dovrebbe altresì stabilmente contare su un *team* di risorse congruo con le finalità perseguite e che possa garantire il raggiungimento degli obiettivi i quali, altrimenti, risulterebbero non realistici né realizzabili.

Un canale di comunicazione diretta (interna, con un'apposita casella funzionale, ed esterna, con la presenza di una pagina sul sito internet istituzionale) da parte del DM sulla diversity policy della Banca avrebbe un impatto molto positivo sulla reputazione dell'Istituto nei confronti di tutti gli stakeholder e contribuirebbe ad attrarre i migliori talenti sul mercato del lavoro.

Individuazione di *diversity ambassador* a presidio della diversità di genere

Sulla scia delle positive esperienze estere citate, riteniamo che possa essere utile la costituzione di una *rete di diversity ambassador* a presidio della diversità di genere.

Nel concreto riteniamo opportuno che a supporto dell'azione del DM si pensi alla costituzione di una rete di "referenti" per veicolare il valore dell'inclusione nella cultura aziendale, sia top-down, sia bottom-up. Tale rete, essendo integrata nelle strutture, potrebbe infatti proporre strumenti e soluzioni più adatti, disegnate sulle diverse esigenze, e rappresentare un punto di riferimento per le colleghe. La rete potrebbe riprendere un modello di successo già sperimentato in Banca, come quello dei referenti nei singoli Servizi/Filiali su temi ritenuti strategici (formazione, comunicazione). Qualora la Banca ritenesse realizzabile tale soluzione, **l'ADBI sarebbe pronta a mettere a disposizione la rete delle proprie socie per avviare il processo; alternativamente, l'Associazione si rende disponibile ad avviare** in autonomia, su alcuni Dipartimenti/Filiali **un primo progetto sperimentale di *diversity ambassador*** con il coinvolgimento di alcune socie.

Coinvolgimento di colleghe/i sensibili ai temi

Auspichiamo infine che **la scelta** delle persone coinvolte a vario titolo nella diversity policy della Banca ricada **tra quante/i abbiano finora dimostrato sensibilità al tema dell'inclusione**, partecipando ad organi a ciò deputati (CPO, ADBI, altre associazioni attive su temi di diversity) o avendo dimostrato attenzione al tema nelle scelte gestionali (ad es. partecipazione a programma di mentoring, assessment di leadership inclusiva per i capi,).