AD HOC
COMMUNICATION ADVISORS

L'Economia

23 maggio 2021

INCLUSIONE

Addio gender gap, l'innovazione passa dall'inclusione: il caso illimity

di Diana Cavalcoli23 mag 2021

Attenzione alle persone e inclusione. La banca digitale illimity, che ha raggiunto nel 2020 la carbon neutrality a livello di gruppo, ha da poco pubblicato una dichiarazione non finanziaria incentrata sui temi della sostenibilità, concentrandosi in buona misura sulla S (Social) della sigla Esg, diventata il punto di rifermo per le aziende che guardano al futuro. Senza dimenticare l'importanza della tutela ambientale, la E della sigla, la banca nel pieno della pandemia ha lavorato sull'ascolto delle sue persone. «In illimity — spiega la presidente Rosalba Casiraghi — ci siamo dedicati a costruire un **ambiente il più possibile inclusivo dimostrando grande attenzione rispetto anche al tema femminile.** Siamo stati agevolati in questo dal fatto che siamo partiti da zero, non abbiamo dovuto intervenire su pregiudizi di genere preesistenti o su una cultura aziendale datata». La banca digitale, nata nel 2019, ha realizzato non a caso un percorso di **neutralizzazione del gender pay-gap dimostrando grande attenzione per il tema della conciliazione tra vita privata e professionale.**

La pandemia

La pandemia ha portato con sé ovviamente sfide complesse sul fronte dell'organizzazione interna: dal lavoro da remoto alla collaborazione a distanza. «Mi piace sottolineare che siamo una comunità di oltre

600 illimiters e che all'interno dell'azienda convivono 20 nazionalità diverse e generazioni diverse. Proprio per questo cerchiamo di concentrarci molto sui bisogni delle persone», aggiunge Casiraghi. L'ascolto, in questo caso, si è tradotto in fatti concreti: **nel periodo del lockdown l'azienda si è impegnata a garantire ai dipendenti con figli o parenti di cui occuparsi due ore di permesso retribuito al giorno.** Per le mamme e i papà con i figli in Dad un aiuto concreto.

«In futuro — dice Casiraghi — contiamo di continuare a proporre **un modello ibrido di lavoro con una parte delle attività da svolgere in presenza e una parte in remote working.** L'innovazione e il digitale fanno parte del nostro dna occorre però declinare i nuovi strumenti e le nuove modalità di lavoro tenendo conto delle esigenze delle persone».

Governance

La governance snella, efficiente e inclusiva è poi stata un fattore di resilienza per la banca. Casiraghi, in carica dal 2018 e confermata alla guida del nuovo cda nominato lo scorso 22 aprile, racconta di come il gruppo si sia impegnato per ridurre la burocrazia e semplificare il lavoro del board. Ovviamente lavorando su competenze diverse, apertura e confronto. «A livello di consiglio di amministrazione — spiega — abbiamo una suddivisione equa: **il 45% dei consiglieri è composto da donne che sono anche a capo dei comitati più importanti**, il comitato rischi e il comitato remunerazioni. Io stessa sono a capo del comitato che si occupa dei temi legati alla sostenibilità». La parola d'ordine è, in breve, collaborazione.

Le nuove generazioni

Illimity però non si limita a promuovere l'inclusione femminile internamente ma **incoraggia anche le nuove generazioni. L'esempio è il programma "illimitHER",** nato per valorizzare il potenziale delle giovani donne attraverso il confronto con role model under 35 che lavorano in ambito Stem. Signore dei numeri, laureate in Fisica, Chimica, Matematica e Informatica. «Pensi — racconta Casiraghi — finito il liceo avrei voluto fare ingegneria ma al tempo era considerato un lavoro da uomini e ho dovuto ripiegare su economia. Oggi stiamo lavorando affinché non sia più così e anche per questo abbiamo lanciato questo programma».
La prima edizione del progetto ha coinvolto più di 10 speaker, 20 partner e ispirato 6 mila ragazze nei suoi primi 8 mesi di attività. **La banca però punta a raddoppiare portando il programma e i suoi incontri anche nel Mezzogiorno e nelle Isole.** «La nuova edizione del programma va nella direzione abbracciata dal Recovery plan tanto discusso in questi giorni. Sostenere ancora di più i giovani e le donne. In particolar modo al Sud dove si può fare ancora molto in termini di occupazione femminile e gender gap», conclude.