

## **Prospettive di sostegno all'integrazione del ruolo della donna: il caso UniCredit**

L'argomento principale di questa tesi è il Diversity Management, ossia, come scrive Giuditta Alessandrini: *"lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore strategico e comunicativo di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto all'impresa"*.

Il lavoro è composto da due distinte parti.

Nella prima parte viene affrontata la teoria relativa a questa strategia manageriale: le varie definizioni date dagli esperti, la nascita dell'interesse verso questa, la classificazione delle differenze e i più noti progetti di diversity adottati da alcune famose aziende.

La particolarità di questa trattazione teorica sta nel fatto di essere incentrata sulla metafora.

Essendo infatti disponibili numerose spiegazioni del Diversity Management, si cerca qui di darne un'illustrazione diversa con l'utilizzo della metafora. Attraverso il corpo umano, l'orchestra, il mosaico e la squadra sportiva, si cerca di far cogliere cos'è praticamente il Diversity Management, quali sono i suoi obiettivi e perché nella società contemporanea, sempre più globalizzata e in costante cambiamento, diventa fondamentale per i responsabili HR e per i Formatori occuparsi seriamente della gestione della diversità.

Nella seconda parte, invece, viene presentato il caso UniCredit, descrivendo dettagliatamente il suo impegno nella diversity.

Vengono raccontate le iniziative che promuove in questo campo, soffermandosi soprattutto sulla sua speciale attenzione alla differenza di genere.

L'UniCredit sostiene e propone con forza, difatti, lo sviluppo del talento e della leadership femminile ritenendo che la gestione della diversità all'interno di questa grande realtà bancaria, mediante l'adozione di politiche basate sulle pari opportunità e la non discriminazione, contribuiscano a ridurre il rischio di una perdita di talento e quindi di valore.

Il Gruppo è convinto che una presenza maggiore di donne nelle posizioni di vertice aumenterà la sua competitività.

In linea con questa visione ha dato vita a varie iniziative.

Tra queste viene qui descritto con particolare attenzione il Progetto "Oltre la Parità", dedicato alle donne della Retail Italy Network Division dell'UniCredit, nato nel 2007 con l'obiettivo di creare una Leadership integrata che esca dal dualismo di genere, per orientarsi su un'iniziativa inclusiva che valorizzi le differenze.

Lo studio fatto personalmente sul campo dimostra come sia effettivamente un vantaggio per ogni azienda adottare strategie di Diversity Management, attente a valorizzare ogni tipo di differenza, e come sia importante che tutte le aziende, e non solo le grandi multinazionali, promuovano progetti simili.

## **Prospects to integrate women's role: the Unicredit case**

The main topic of this thesis is "Diversity Management", as Giuditta Alessandrini writes: " the active and coscient development of a far-sighted management process, oriented to the strategic and communicative values of differences acceptance and the use of some differences and similarities like an organization value, a process able to increase company's potential".

The work is made by two different parts.

In the first part the theory of this managing strategy is threaten: the different definitions given by experts, the born of the interest in this theory, the classification of these differences and the most common diversity projects adopted by some famous companies.

The peculiarity of this theoretic treatment is the fact to be focused on the metaphor. There are many explanations of Diversity Management, it is looked here to give a different illustration through metaphor's use like human body, the orchestra, the mosaic and the sport team. It is tried to understand which its aims are and it is asked why in nowadays society, even more globalized and even more in change, it is fundamental for HR responsables and trainers to manage diversity seriously.

In the second part, Unicredit case is introduced and fully described by its position in diversity. It is told of the initiatives promoted in this field, focusing on its particular attention on genre differences. Unicredit promotes talent and women's leadership development, saying that diversity management in this big banking reality, through the use of politics based on equal opportunities and the no-discrimination, which contribute to reduce talent wasting.

The Group is sure that a bigger women presence in summit positions will increase its competitiveness. According to this vision it gives life to different initiatives.

With particular attention "Oltre la parità" project is described, a project focused on Unicredit Retail Italy Network Division women, born in 2007 with the objective to create an integrated leadership able to escape from genre's duality straight to orient itself on an inclusive initiative improving differences.

A fieldwork demonstrates how adopting different Diversity Management strategies can be an advantage for the company, focusing itself on every kind of difference and how to promote similar projects is really important for every company (not only for multinationals).