

di Andrea Telara

Task force per il futuro

In pieno lockdown **Allianz Bank Financial Advisors** ha avviato con un gruppo di top manager della banca un progetto per capitalizzare i cambiamenti indotti dalla pandemia. “Le difficoltà ci hanno aiutato a ripensare al nostro modello e a renderlo più resiliente”, dice la ceo e general manager **Paola Pietrafesa**

P

Paola Pietrafesa, ceo e general manager di **Allianz Bank Financial Advisors**, viene spesso citata sui giornali come una delle poche donne che in Italia ha raggiunto posizioni di vertice nel settore finanziario. Proprio in virtù del suo percorso professionale, non le mancano certo le credenziali per dire la sua sui cambiamenti che stanno interessando oggi il mondo del lavoro, soprattutto dopo la pandemia del Covid 19 che ha portato a una applicazione più estesa dello smart working. In questo scenario di grandi trasformazioni, secondo Pietrafesa c'è oggi l'opportunità di fare passi avanti anche nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro, un fattore che spesso rappresenta un grande ostacolo per la carriera delle donne.

Come ha vissuto, assieme ai suoi collaboratori, questi mesi di pandemia?

Specialmente all'inizio, non ci saremmo aspettati un impatto di questa portata sulle nostre abitudini lavorative, men che mai per un periodo temporale così lungo. Per farle un esempio specifico, durante il lockdown la quasi totalità del nostro personale ha lavorato da remoto. È stato un momento molto sfidante, ma anche pieno di spinte verso l'innovazione e la creatività, con il forte coinvolgimento di tutta la squadra. Siamo riusciti ad affrontarlo senza particolari criticità o



disruption, facendoci trovare preparati e reattivi grazie alla flessibilità del nostro modello di business e al fatto che il processo di digitalizzazione e di semplificazione era già in atto da diverso tempo. Infatti, i nostri consulenti finanziari sono riusciti a restare vicini ai loro clienti anche a distanza grazie all'uso delle piattaforme tecnologiche e delle nuove metodologie di comunicazione da

remoto. La nostra priorità, da sempre, è e resta la centralità del cliente e garantire la continuità del servizio e dell'operatività a supporto della nostra rete di financial advisor.

Quali cambiamenti rimarranno, secondo lei, una volta terminata la pandemia?

L'evento pandemico ha comportato radicali cambiamenti in tutti i settori, tra cui ovviamente il nostro. Crediamo fermamente che al cambiamento si accompagni sempre un'opportunità e, per questo motivo, già in pieno lockdown abbiamo avviato il progetto Winning the Future, una task force composta dai top manager della banca finalizzata a capitalizzare proprio il lascito di queste evoluzioni. In concreto, attraverso questo progetto, vogliamo continuare a garantire il percorso di crescita della banca e, al contempo, consolidare e accelerare il percorso di innovazione digitale. Le difficoltà ci hanno quindi aiutato a ripensare al nostro modello e a renderlo più forte e resiliente, pronto già al futuro.

Qualcuno ha prefigurato la fine della vecchia giornata lavorativa, basata su orari predefiniti. Cosa pensa di questo scenario?

L'evento pandemico ha soltanto accelerato un processo già in atto, per il quale ci eravamo attrezzati per tempo: il mondo viaggia ad una velocità differente rispetto al passato e noi tutti, attraverso il supporto tecnologico e rinnovati metodi lavorativi, ci stiamo adeguando a questi nuovi ritmi. La pandemia ha anche portato molte aziende a dialogare in modo più trasparente e aperto sull'equilibrio tra vita lavorativa e privata. Preservare il work-life balance è un fondamentale imperativo, non solo nella particolare epoca storica che stiamo vivendo: è uno dei principali megatrend del prossimo futuro. Il nostro gruppo è apripista nella ricerca di soluzioni innovative del lavoro da remoto e che possano soddisfare le esigenze dei dipendenti, avendo offerto una formula di smart working a coppie di dipendenti, per lavorare da casa in modalità alternata, già dal 2016.

L'applicazione su larga scala dello smart working è stata un'occasione anche per riflettere sul tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro con gli impegni familiari, un tema particolarmente importante per le lavoratrici. Secondo lei c'è ancora molta strada da compiere su questo fronte e vedremo cambiamenti significativi in futuro, proprio sulla scorta dei cambiamenti

portati in dote dalla pandemia?

In tutto il mondo, negli ultimi anni in particolare, sono stati fatti molti passi avanti per raggiungere la parità di genere anche nei ruoli apicali, ma molto resta ancora da fare. Limitando, per brevità, il nostro discorso al mondo del lavoro, gli ultimi dati evidenziano il permanere della fragilità del tasso di occupazione delle donne, insieme a quello dei giovani, e un reddito mediamente inferiore rispetto a quello degli uomini. Affrontare questa situazione, figlia anche di un retaggio culturale e di stereotipi inconsci, ma comunque ben radicati, deve essere una priorità per lo sviluppo sociale ed economico del nostro Paese, che, nonostante i progressi degli ultimi anni, resta comunque stabilmente ai gradini più bassi nella graduatoria dei Paesi europei quando si considerano i divari di genere nell'occupazione. Riteniamo che, in questo senso, l'applicazione dello smart working in azienda sia fondamentale per fare conciliare il lavoro con la gestione dei figli o dei genitori anziani.

Possiamo raccontare in breve l'esperienza del gruppo Allianz e di Allianz Bank FA nell'affrontare i temi della diversity e dell'inclusione?

Dal 2007 il Global Inclusion Council di Allianz assicura la predisposizione e l'attuazione di una strategia di diversità e meritocrazia inclusiva a livello di capogruppo in tutte le entità a livello mondiale. Inoltre, per il sesto anno consecutivo, Allianz è stata inclusa all'interno del Gender Equality Index stilato da *Bloomberg*, indice che a livello mondiale valuta la presenza e il ruolo femminile nelle organizzazioni. Nel Gruppo Allianz, in Italia, il talento non ha genere. Tutti gli strumenti di selezione, valutazione e sviluppo delle persone sono 'asessuati', consentendo così una valorizzazione del puro talento, dote che ha permesso a moltissime donne di distinguersi. In Allianz Bank, da oramai tre anni, abbiamo deciso di consolidare e dare maggiore spinta al processo: all'interno dell'Allianz Advisory Academy, l'accademia di Allianz Bank che racchiude i migliori professionisti della banca, è nata una commissione permanente al femminile. L'obiettivo è coinvolgere tutte le 374 consulenti finanziarie, cioè circa il 20% della totalità della totale della rete di cui circa una decina con ruoli manageriali, con programmi formativi, di sviluppo professionale e di benessere della persona. La quota rosa all'interno delle strutture commerciali del nostro settore è ancora tra le più limitate, il nostro obiettivo è di ampliarla nel prossimo futuro. **F**