

Intervista a Monica Bastiani, dirigente in Accenture S.p.A., neo-eletta nel Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti



Una vita non è mai compiuta però talvolta bastano poche parole per cogliere il segreto e il fascino di una persona.

Attraverso questa intervista la giovane collega Monica Bastiani mostra con semplicità e naturalezza le tappe di una vita in continua progressione, non senza trascurare problemi ed esitazioni che le hanno permesso di cogliere – in così giovane età – gli obiettivi fondamentali di una donna: famiglia, lavoro, carriera.

Non a caso ho scritto di una “donna” perché da questa risposta traspare – senza fare una denuncia – quel marcato diaframma che separa l’uomo dalla donna.

Mi viene da dire che la donna ha un’esistenza più ricca; perché più sofferta, “Una maternità equivale a un master”.

Ecco una risposta che vale anche per altre domande.

Marina Cima

La nomina a dirigente arrivata prestissimo, poco dopo i trent’anni, in Accenture S.p.A. importante azienda di consulenza direzionale, servizi tecnologici e outsourcing. Monica Bastiani 38 anni, laurea in Economia e Commercio e un brillante percorso di carriera che le vale la qualifica di Responsabile Human Capital Development nella medesima azienda, ha appena portato a casa l’elezione, insieme ad altri 3 colleghi di Torino, nel Gruppo Nazionale Giovani Dirigenti di Federmanager, coordinato da Federico Dosio.

Parlare con lei aiuta a capire come siano molti i “grandi e piccoli” risultati che una manager deve raggiungere, come possa apparire “facile” una vita complessa e piena di responsabilità, come le emozioni siano un argomento di grande rispetto. Insomma una manager sa parlare di tutto. E fa una bella differenza.

Procediamo per tappe e a ritroso, per curiosità: come è arrivata l’idea della candidatura?

Sono entrata da poco a far parte del gruppo Minerva Federmanager Torino che, con un solo anno e mezzo di vita, ha saputo mettere insieme oltre 150 donne manager in Piemonte. Una realtà bellissima, portentosa e concreta che offre la possibilità di confrontarsi e di fare rete, difficoltà, quest’ultima, ancora viva nel nostro paese, non solo per le donne. In questo ambito è nata la proposta della mia candidatura. L’ho valutata come adeguata alla voglia di spendermi in attività che possano aiutare altre donne e più in generale le nuove generazioni, a crescere. Poi è andata bene, la nomina è arrivata, sono entusiasta.

Quale caratteristica, la giovane età o il genere, è maggiormente motivo soddisfazione rispetto a questo nomina.

Francamente l’età perché non ho mai considerato il genere una cifra così influente sulle mie possibilità di fare. Anzi, ho sempre pensato che impegnandomi e mettendo passione

nelle cose avrei costruito... sì è un termine appropriato, ma ho avuto un forte imprinting in tal senso dalla mia famiglia e poi l’esperienza in Accenture dove sono entrata poco dopo la laurea (parliamo ancora dell’Andersen Consulting) una multinazionale e nel settore dei servizi, inoltre, ha segnato la differenza.

Per quali aspetti?

Ad esempio perché Accenture trasferisce a tutti i livelli la pragmaticità della mentalità americana: “se puoi dare, allora dai”. Tradotto significa che il tuo impegno e le tue aspettative, le motivazioni che hai e sai trasmettere sono importanti ai fini della tua valutazione e, quindi, della crescita personale. Solo questi.

Nella nostra azienda nessuno timbra il cartellino, a qualunque livello: gli orari anche in base alle mansioni sono gestiti e autocertificati. Il part-time non è un problema.

Eppure si lavora e c’è spazio per crescere (io ne sono un esempio) e per le donne questo è un vantaggio, perché permette una gestione migliore degli orari, la possibilità di lavorare in ambienti differenti da quello del lavoro, di focalizzare davvero le proprie capacità sugli obiettivi. Un vantaggio è anche il fatto che la diversity sia un valore e l’investimento sui giovani una scelta aziendale.

Tornando alle scelte, quella universitaria com’è andata?

O Economia o Ingegneria: tutto il resto non poteva essere preso in considerazione per mio padre. Il lavoro prima di tutto! Però mi ha cresciuta consapevole di dover badare a me stessa e di dovermi chiedere molto e di dover chiedere molto al lavoro. Oggi sono contenta della scelta fatta, anche se non mi sono mai occupata del marketing di prodotto su cui avevo una preparazione specifica. In Accenture sono entrata sapendo che sarebbe stata un’esperienza durissima ma molto importante per la carriera futura e quindi con l’intenzione di rimanere qualche anno... Sono in realtà rimasta molto di più e a gennaio 2012 compirò i miei “14 anni” di Accenture! Ho avuto modo di crescere, molto, occupandomi prima di change management come consulente, cosa che mi ha permesso di visitare e conoscere diverse realtà aziendali a volte anche difficili per una donna, per poi entrare nel 2004 all’interno dello staff Risorse Umane dove oggi sono responsabile per lo sviluppo del piano Human Capital Strategy per la mia geografia di riferimento (IGEM-Italia, Grecia, Emerging markets).

Quali caratteristiche crede abbiano influito nel successo del suo percorso professionale?

La passione e l’entusiasmo, la capacità organizzativa, il saper individuare obiettivi e raggiungerli rispettando i tempi. Ma anche la capacità di lavorare in team e di “tirare” gli altri e poi la voglia di lavorare molto su di me,

di migliorare nella gestione delle relazioni come dei ruoli.

Inoltre, l’aver studiato fin da piccola le lingue è stato fondamentale per poter accedere a un’azienda internazionale.

Il resto, credo, lo fanno i talenti, quelli che ciascuno di noi ha e che deve coltivare e far crescere con passione. Fuor di “parabola” ovviamente, senza dimenticare, noi donne, di dover sempre essere molto chiare con noi stesse, con i nostri obiettivi. Ad es., sapevo di voler puntare alla dirigenza e l’ho fatto buttando il cuore oltre l’ostacolo, lavorando sodo, ore e ore al giorno, lontana da casa. E poi le scelte, anche quelle personali, come un compagno di vita che ha saputo credere in me e condIVIDERE, da sempre. Un’azienda, e anche qui un po’ di fortuna l’ho avuta, che investe sui giovani e non discrimina le donne.

Cosa manca alle donne per avere un adeguato riconoscimento al merito?

Forse la capacità di lavorare maggiormente sui loro punti di forza, di spingerli al meglio invece di focalizzare l’attenzione sui punti di debolezza, anche se con la buona ambizione di cambiarli.

Perciò dobbiamo riuscire a costruire i nostri percorsi, a pianificarli e, soprattutto, a comunicarli ai nostri superiori. Quest’ultimo aspetto è fondamentale: la “dichiarazione” dei nostri obiettivi, favorisce il crearsi delle condizioni perché si attui il risultato a vari livelli e, soprattutto, che arrivino, anche, i riconoscimenti. Quasi sempre, purtroppo, il merito, seppur dovuto, non viene riconosciuto a chi non sa richiederlo.

Per questo credo sia fondamentale attuare per le donne dei percorsi di formazione alla sicurezza emotiva per mettere al riparo la capacità empatica, come dire, supportarla rispetto a rischi di questo tipo.

Inoltre, e questo è un compito che sento molto mio, dobbiamo riuscire a creare nuovi modelli di riferimento. Se ce l’ho fatta posso raccontarlo e far capire, soprattutto alle più giovani, che è possibile, che riesco a fare tutto con soddisfazione, ad essere a casa per dare cena ai miei figli.

Ed è per questo che in Minerva Federmanager ho subito trovato una comunanza di intenti, la voglia di accettare le sfide con altre donne, di non “chiamarsi fuori” dai ruoli di potere e di responsabilità.

Infine, e Minerva in questo esprime un vero potenziale, credo che il networking tra donne sia un metodo fondamentale per sviluppare idee e trovare soluzioni.

Qual è il principale obiettivo per una donna manager oggi, quindi qual è il suo.

Riuscire a conciliare tutto, senza dover rinunciare alla possibilità di sviluppare la propria professionalità per la realizzazione personale (famiglia, figli), che è una parte importante della nostra vita.