

# DA DONNA A DONNA



La forza della *relazione*  
che sviluppa la  
*leadership*



**IL VALORE  
NON  
HA CONFINI**

Roma 4 giugno 2026

**MANAGERITALIA**  
LAZIO, ABRUZZO, MOLISE  
SARDEGNA, UMBRIA

## Da Donna a Donna

### La forza della relazione che sviluppa leadership

*"Quando una donna sostiene un'altra donna, cresce molto più di una carriera."*

#### Perché è nata?

La qualità del management influenza direttamente la qualità del lavoro, il benessere organizzativo, la produttività e la capacità di creare valore nelle organizzazioni.

All'interno di questo scenario nasce "Da Donna a Donna", un progetto promosso dalla nostra Associazione, Manageritalia Lazio, con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo della leadership femminile e promuovere la parità di genere attraverso strumenti concreti.

L'idea nasce da una consapevolezza precisa: spesso le donne non hanno bisogno solo di competenze tecniche o strumenti manageriali, ma di spazi in cui confrontarsi, riconoscersi e costruire maggiore consapevolezza del proprio ruolo.

Il progetto si propone quindi di:

- rafforzare la leadership femminile;
- sviluppare consapevolezza del proprio ruolo;
- supportare il superamento di auto-limitazioni e stereotipi interiorizzati;
- valorizzare il talento e il potenziale professionale.

#### Come funziona?

"Da Donna a Donna" è un percorso di **mentoring strutturato** che mette in relazione **donne manager con esperienza e donne in fase di sviluppo professionale**, creando uno spazio di crescita basato su relazione, ascolto e confronto.

Il percorso segue alcune fasi precise:

## 1. Selezione

Vengono individuate mentor e mentee sulla base di:

- motivazione
- profilo professionale
- obiettivi di crescita

## 2. Formazione delle mentor

Le mentor partecipano a un percorso iniziale dedicato a:

- strumenti di mentoring;
- metodologie;
- approccio comune di accompagnamento.

## 3. Kick-off

Il programma si apre con un momento collettivo di avvio arricchito da:

- testimonianze delle precedenti edizioni;
- condivisione di esperienze;
- costruzione della community.

## 4. Percorso di mentoring

Le mentor accompagnano le mentee per circa **sei mesi**, attraverso:

- incontri strutturati;
- confronto continuativo;
- momenti di ascolto e riflessione.

## 5. Chiusura e celebrazione

Il percorso si conclude con un momento finale dedicato a:

- restituzione dei risultati;
- condivisione degli apprendimenti;
- celebrazione del percorso svolto.

### Cosa è successo davvero?

Gli impatti generati vanno oltre la crescita delle singole partecipanti.

#### **Persone**

- rafforzamento dell'autostima professionale
- maggiore consapevolezza del proprio ruolo
- supporto nelle scelte professionali
- sviluppo di fiducia e senso di appartenenza

#### **Organizzazione**

- rafforzamento delle reti professionali tra donne;
- promozione di modelli di leadership inclusiva;
- contrasto a stereotipi culturali ancora presenti

#### **Cultura**

L'iniziativa dimostra che il mentoring può diventare uno strumento di sviluppo culturale e manageriale capace di generare impatti che si estendono oltre i singoli individui.

### Cosa abbiamo imparato?

La prima edizione ha fatto emergere alcuni insegnamenti importanti:

- ✓ Le persone non hanno bisogno solo di strumenti ma di spazi di ascolto qualificato
- ✓ Il confronto tra pari e tra generazioni accelera la consapevolezza
- ✓ La qualità dell'incontro conta più della formalizzazione del processo
- ✓ Le esperienze individuali, quando riconosciute, diventano competenze condivise
- ✓ Il mentoring genera maggiore impatto quando diventa reciproco e non unidirezionale

## **Si può replicare?**

Difficoltà ★★☆☆☆

Investimento ★★☆☆☆

Impatto ★★★★★

La prima edizione ha mostrato una forte capacità di scalabilità senza perdere efficacia.

Elementi chiave:

- ✓ struttura del mentoring con obiettivi e ruoli definiti
- ✓ format degli incontri semplice e protetto
- ✓ metodologia basata su ascolto e riflessione
- ✓ partecipanti accomunate da esigenze di crescita
- ✓ presidio culturale coerente con valori chiari

## **WOW FACTOR**

Fare della relazione il vero strumento di sviluppo.

Perché spesso la crescita professionale non nasce da una risposta ricevuta, ma dalla qualità delle domande che qualcuno ci aiuta a porci.

## Tabella – Approfondimento operativo – Come replicare la Best Practice

Di seguito gli elementi operativi utili per aziende che intendano implementare un modello analogo.

OBIETTIVI	STRUTTURA SUGGERITA	FIGURE COINVOLTE	POSSIBILI KPI	ELEMENTI DI ATTENZIONE
<ul style="list-style-type: none"> <li>rafforzare leadership femminile</li> <li>creare spazi di confronto qualificato</li> <li>sviluppare empowerment</li> <li>costruire reti professionali</li> </ul>	<p><b>Durata evento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6 mesi</li> </ul> <p><b>Sequenza consigliata</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Selezione mentor/mentee</li> <li>Formazione mentor</li> <li>Kick-off iniziale</li> <li>Percorso incontri</li> <li>Chiusura e restituzione</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sponsor del progetto</li> <li>Mentor</li> <li>Mentee</li> <li>Figura di Coordinamento del programma</li> <li>Testimonial</li> </ul>	<p><b>Quantitativi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>numero partecipanti</li> <li>numero incontri</li> <li>tasso completamento percorso</li> <li>partecipazione eventi</li> </ul> <p><b>Qualitativi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>percezione empowerment</li> <li>crescita consapevolezza</li> <li>qualità relazioni create</li> <li>soddisfazione partecipanti</li> <li>qualità delle conversazioni generate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>non standardizzare le relazioni</li> <li>replicare il metodo e non rigidamente il modello</li> <li>garantire spazi sicuri di ascolto</li> <li>mantenere forte sponsorship e presidio</li> </ul>