

# UN PERCORSO CONCRETO e INCLUSIVO

Abbatte gli ostacoli per la piena integrazione di ogni dipendente, con le proprie specificità, permette di creare crescita professionale e condivisione, con risultati migliori nel coinvolgimento delle persone e nel loro benessere, e quindi nelle performance aziendali

di **FEDERICA TROYA**,  
head of HR and services di Zurich  
Italia

Come dimostrato da numerosi studi, tra cui il "Diversity Wins" recentemente realizzato da McKinsey, le società che adottano concretamente politiche di D&I (diversity & inclusion) ottengono benefici significativi in termini di risultati finanziari.

Questo perché chi riesce a modificare il proprio business nel rispetto dei principi di diversità e inclusione migliora l'engagement dei propri dipendenti, di conseguenza, le proprie performance: è evidente che un maggiore benessere dei collaboratori porta a un graduale ma costante aumento dei livelli di fidelizzazione e, in ultima analisi, di produttività, come rilevato nel *Global workspace survey* di **IwG**.

In **Zurich Italia** promuoviamo una cultura del lavoro in cui tutti possano perseguire le loro ambizioni attraverso lo

sviluppo di un percorso di crescita professionale che valorizzi le caratteristiche dei singoli. Le politiche di *welfare, wellbeing* e D&I hanno fatto il loro ingresso nella nostra strategia aziendale, diventandone pilastro fondamentale, più di sei anni fa e oggi il riconoscimento delle pari opportunità e il benessere delle persone sono un pilastro della mission aziendale.

## Un'attenzione che viene riconosciuta

Da molti anni è presente all'interno dell'azienda la community *Lgbt+*, che porta avanti progetti e iniziative per favorire l'inclusione e promuovere lo sviluppo della cultura aziendale attraverso un'evoluzione di mentalità. Quest'anno il gruppo Zurich è stato incluso

nella *Stonewall's Top Global Employers 2020*, una classifica molto selettiva delle migliori aziende multinazionali che promuovono i diritti della popolazione *Lgbt* sul luogo di lavoro stilata da **Stonewall**, associazione senza scopo di lucro che combatte le discriminazioni legate all'orientamento sessuale e di genere.

Sono inoltre attivi progetti specifici sulla disabilità: incontri interni e testimonianze di colleghi disabili nelle scuole, sensibilizzazione sui bisogni dei disabili presso le istituzioni cittadine e promozione attiva all'interno del network delle compagnie assicurative italiane.

Oggi possiamo affermare con orgoglio di essere una realtà *gender-balanced*: le donne

rappresentano oltre il 50% della popolazione aziendale e oltre il 56% dei ruoli chiave dell'azienda a diretto riporto dell'amministratore delegato. A testimonianza del nostro impegno attivo per il raggiungimento della parità di genere, Zurich Italia è tra le pochissime aziende italiane, e l'unica assicurazione nel nostro Paese, ad aver ricevuto la certificazione **Edge** nel 2020. Edge è la principale metodologia di valutazione globale e uno dei più autorevoli standard di certificazione aziendale per la parità di genere. Misura la posizione delle organizzazioni in termini di equilibrio di genere, equità retributiva, efficacia delle politiche e delle



**Federica Troya**, head of HR and services di Zurich Italia

pratiche per garantire percorsi di carriera equi e inclusivi. A partire dal 2015 abbiamo attuato una serie di attività con lo scopo di colmare le aree di *gender gap*, ad esempio tramite interventi per raggiungere equilibrio nel livello di remunerazione e l'avvio di un programma di *cross mentoring* che ha coinvolto circa 50 coppie, con le loro diverse storie ed esperienze.

### **Attenzioni sancite dal contratto**

Le nostre iniziative trovano diretto riscontro nel contratto integrativo aziendale, in cui abbiamo fortemente voluto inserire il principio di "riconoscimento della diversità e dell'integrazione sociale e il sostegno di iniziative di solidarietà e responsabilità sociale, nonché la promozione di iniziative volte a creare una cultura inclusiva che

eviti ogni forma di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale e disabilità". Abbiamo esteso alle coppie omosessuali la normativa per genitori naturali, adottivi o affidatari: una nuova regolamentazione del congedo parentale che sposta l'attenzione sul ruolo di educatore principale senza connotazione di genere, con 16 settimane di congedo pagate e che prevede dal primo gennaio 2020 che i papà e i co-genitori possano fruire di un congedo retribuito di sei settimane con il vantaggio di consentire (anche) un più facile e agevole rientro della mamma o del genitore principale nel mondo del lavoro.

Il nostro obiettivo è far sentire ogni dipendente parte di un contesto inclusivo che mira al benessere psico-fisico del singolo. Ad esempio, prima della pande-

mia, è stato attivato un progetto di prevenzione medica, con visite organizzate periodicamente in sede, sia per donne sia per uomini, e nell'ultimo rinnovo del contratto integrativo si è prevista l'estensione delle coperture sanitarie dei dipendenti a nuove casistiche come la procreazione assistita. Prevenzione significa anche alimentazione sana e attività fisica: in sede è presente una palestra con personal trainer e un innovativo minimarket interno, completamente automatizzato.

### **Vicini durante la pandemia**

A inizio anno lo scoppio della pandemia ha avuto il significativo effetto di costringerci a rivedere completamente le necessità di tutta la comunità dei nostri dipendenti, attuando azioni concrete e tempestive per aumentare ulteriormente la sostenibilità del lavoro in un contesto di operatività da remoto. Dal 24 febbraio tutti gli oltre 1.200 dipendenti in Italia hanno lavorato in *smart working* e l'azienda ha distribuito tastiere, monitor, smartphone e sedie ergonomiche, oltre ai pc portatili già in dotazione. L'opzione del lavoro agile, adottata fin dal 2015 su base volontaria e con livelli di soddisfazione molto elevati (il 95% della no-

stra community riconosce di beneficiare di un miglioramento significativo dell'equilibrio tra lavoro e vita privata), è diventata una scelta obbligatoria. Abbiamo quindi deciso di lanciare servizi dedicati a tutti i dipendenti e in particolare a coloro che, come i genitori, hanno dovuto reinventarsi in un doppio ruolo a tempo pieno, attraverso uno sportello psicologico dedicato, sessioni virtuali di allenamento con un personal trainer e webinar informativi con medici e virologi.

Infine, anche l'avvio di un piano di rientro graduale e su base volontaria nella nostra sede milanese è stato pensato per aiutare le nostre persone a conciliare vita lavorativa e vita privata in questa fase, con possibilità di usufruire dello smart working cinque giorni su cinque fino a fine anno.

Crediamo fortemente che il singolo debba essere messo in condizione di poter esprimere al meglio il proprio talento e questo obiettivo viene raggiunto se l'individuo si riconosce profondamente nei valori di un'azienda. Valori di inclusione, uguaglianza e rispetto per la persona che Zurich ha scelto di adottare e che consentono ai nostri dipendenti di esprimere appieno la propria personalità generando valore per tutta l'azienda. ❶